

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
EDUKOLOGIJOS FAKULTETAS
EDUKOLOGIJOS KATEDRA

Audrius Mickevičius

Karjeros edukologijos magistrantūros studentas

**UNIVERSITETO STUDENTŲ KARJEROS KOMPETENCIJOS
VERTINIMAS (ATVEJO ANALIZĖ)**

Magistro darbas

Mokslinė vadovė
doc. dr. D. Augienė

Šiauliai, 2012

Darbas originalus..... Audrius Mickevičius
(studento parašas)

TURINYS

SANTRAUKA	3
SUMMARY	4
ĮVADAS	5
1. KARJEROS SAMPRATŲ ĮVAIROVĖ IR KAITA	9
1.1. KARJEROS SAMPRATA	9
1.2. PROFESINĖ KARJERA	11
1.3. UGDYMAS KARJERAI.....	13
2. KARJEROS KOMPETENCIJOS REIKŠMĖ SIEKIANT KARJEROS	16
2.1. ASMENINĖ KOMPETENCIJA.....	23
2.2. SOCIALINĖ KOMPETENCIJA	25
2.3. MOKYMOŠI KOMPETENCIJA	26
2.4. PROFESINĖ KOMPETENCIJA	28
2.5. ĮSIDARBINIMO KOMPETENCIJA	29
3. KARJEROS KOMPETENCIJOS UGDYMAS UNIVERSITETE	33
4. ŠIAULIŲ UNIVERSITETO EDUKOLOGIJOS FAKULTETO STUDENTŲ KARJEROS KOMPETENCIJOS VERTINIMAS	37
4.1. TYRIMO METODIKA IR ORGANIZAVIMAS	37
4.2. ŠIAULIŲ UNIVERSITETO EDUKOLOGIJOS FAKULTETO STUDENTŲ KARJEROS KOMPETENCIJOS VERTINIMO REZULTATAI IR JŲ ANALIZĖ	41
IŠVADOS	64
REKOMENDACIJOS	66
LITERATŪRA	67
PRIEDAI	72

SANTRAUKA

UNIVERSITETO STUDENTŲ KARJEROS KOMPETENCIJOS VERTINIMAS (ATVEJO ANALIZĖ)

Tyrimo aktualumas: Šiuolaikinio darbo pasaulio keliami reikalavimai žmogui sąlygoja būtinybę turėti tam tikrus gebėjimus bei savybes, įgalinančias atliepti tuos reikalavimus bei įveikti socialinių transformacijų laikotarpiu iškylančius barjerus. Kitaip tariant, šiuolaikiniame darbo pasaulyje žmogui yra būtina karjeros kompetencija (Stanišauskienė, 2004, p.2).

Tyrimo objektas: Universiteto studentų karjeros kompetencija.

Tyrimo tikslas: Ištirti universiteto studentų karjeros kompetenciją.

Tyrimo metodika: Šiame darbe naudotas kiekybinis tyrimas. Siekiant išsiaiškinti Šiaulių universiteto Edukologijos fakulteto studentų karjeros kompetenciją, buvo atlikta anketinė apklausa raštu. Norėdami identifikuoti tikrąją situaciją ir gauti kuo tikslesnius tyrimo rezultatus, vykdytas anoniminis anketavimas. Be to, buvo naudojama aprašomoji statistika, t. y. Spearmano koreliacijos koeficientas, chi kvadrato (χ^2) kriterijus, o skaičiavimai atlikti SPSS 16 versijos programine įranga. Tyrimo metu buvo apklausti 279 tiriamieji.

Išvados:

- Respondentai supranta karjerą kaip tobulėjimą sėkmingai pasirinktos veiklos kryptimi, o karjeros kompetenciją kaip gebėjimus, įgūdžius, savybes reikalingas tiek siekiant karjeros, tiek asmeniniame gyvenime. Vadinasi, respondentai suvokia, kad tiek karjeros, tiek karjeros kompetencijos samprata yra daugialypė bei susidedanti iš įvairių aspektų.
- Karjeros kompetencijos ugdymas universitete turi būti pradedamas organizuoti nuo I kurso bei integruotas į studijų dalykus. Vertindami karjeros centrą, respondentai labiausiai akcentavo tai, kad jis leidžia informacinius, edukacinius leidinius. Kita vertus, tiriamieji gana apylygiai vertino kiekvieną teiginį, o tai leidžia teigti, kad karjeros centras atlieka savo funkcijas ir jis yra neatsiejamas ugdant respondentų karjeros kompetenciją.
- Respondentų karjeros kompetencijos reikalingumo lygis yra aukštesnis nei įgijimo lygis. Kita vertus, atotrūkis tarp karjeros kompetencijos reikalingumo ir įgijimo nėra didelis. Vadinasi, iš dalies respondentai įgyja kompetencijų reikalingų siekiant karjeros, tačiau jų ugdymui reiktų skirti daugiau dėmesio. Aukštas reikalingumo vertinimas yra skiriamas asmeninei ir socialinei kompetencijai, o aukštas įgijimo vertinimas skirtas mokymosi ir socialinei kompetencijai.

SUMMARY

CAREER COMPETENCES' ASSESSMENT OF UNIVERSITY STUDENTS (CASE STUDY)

Relevance of the Survey: requirements of the contemporary world for the person affect the necessity to have some appropriate skills and features, enabling to meet those requirements as well as to overcome the barriers appearing during the period of social transformations. In other words, the career competence is obligatory in the contemporary labour world (Stanisauskiene, 2004, p.2).

Object of the Survey: the career competence of university students.

Aim of the Survey: to analyse the career competence of university students.

The Survey methodology: the quantitative research was applied in the Work. In order to identify career competences of students from the Faculty of Education, Siauliai University, the questionnaire was applied. The anonymous method was used with an aim to identify the real situation and to get the precise results. Moreover, the descriptive statistics was applied, i.e. Spearman correlation coefficient, chi square (χ^2) criterion; calculations were implemented by aids of SPSS 16 software. 279 respondents were interviewed during the Survey.

Conclusions:

- Respondents understand the conception of career as the development towards the selected activity and the career competence and skills, abilities, features, necessary in seeking the career as well as in personal life. Therefore, respondents understand that the concept of career and career competence is multiple and combined from various aspects.
- Education of the career competence in university should be organised from the 1st course as well as should be integrated into subjects of studies. During assessment of the Career Centre, respondents indicated that it prepares information, educational publications. However, respondents assessed every statement rather similarly, and it offers the premise that the Career Centre performs its functions and is an integral component in development of career competences of respondents.
- The level of need for career competence of respondents is higher than the level of gaining it. On the other hand, the gap between the need for career competence and gaining it is not big. Therefore, respondents get a part of competences when seeking for career; however more attention should be given for their development. High assessment of the need is given to personal and social competences while the high assessment of gaining – for learning and social competences.

IVADAS

Tyrimo aktualumas: Šiuolaikinio darbo pasaulio keliami reikalavimai žmogui sąlygoja būtinybę turėti tam tikrus gebėjimus bei savybes, įgalinančias atliepti tuos reikalavimus bei įveikti socialinių transformacijų laikotarpiu iškylančius barjerus. Kitaip tariant, šiuolaikiniame darbo pasaulyje žmogui yra būtina karjeros kompetencija (Stanišauskienė, 2004, p.2).

Karjeros projektavimas kaip visą gyvenimą trunkantis procesas šiuolaikinėje visuomenėje tampa ypač aktualus dėl daugelio priežasčių. Viena vertus, darbo rinkos poreikių kaita darosi vis spartesnė. Žmonėms vis dažniau tenka keisti veiklos pobūdį. Kita vertus, šiuo metu darbo rinkai reikia naujos kokybės darbuotojų, ne tik gebančių įgyti tam tikro lygio profesinį išsilavinimą, bet ir adekvačiai reaguoti į regioninės, nacionalinės, globalinės, socialinės ir ekonominės aplinkos dinamiką, gebėti nustatyti ir įgyvendinti strategijas kaip pasirinkti, įvaldyti, suderinti darbo ir kitus socialinius vaidmenis su asmeninio gyvenimo vertybėmis ir siekiais (Pukelis, 2003, p.66-67). Taigi karjeros kompetencija yra neatsiejama šiandieninio gyvenimo dalis, kurios reikalingos siekti arba keisti karjerą.

V. Zuzevičiūtė (2006, p.89) teigia, kad šiandieninio universiteto bendruomenės siekiniai apima skatinimą tobulinti mokymąsi, ypatingai pabrėžiant gebėjimus, kurie yra būtini siekiant karjeros. Valstybės švietimo strategijos 2003-2013 m. nuostatuose pažymima, kad reikia pereiti prie naujos turinio formavimo politikos, orientuotos į gebėjimų, vertybinių nuostatų ugdymą ir dabarties žmogui būtinų kompetencijų suteikimą, grindžiamos ne tiek žinių perteikimu ir perėmimu, kiek jų analize, kritišku vertinimu ir praktiniu naudojimu, glaudžiai siejančios švietimo turinį su įvairių sričių gyvenimo praktika, problemomis ir jų sprendimų paieška (Valstybės švietimo strategijos 2003-2012 m. nuostatos).

Temos iširtumas: Analizuojant ir nagrinėjant universiteto studentų karjeros kompetenciją, galima konstatuoti, kad nėra daug tyrimų tiesiogiai nagrinėjančių šį objektą. Užsienio valstybių mokslininkai labiausiai nusipelnę nagrinėjant karjeros kompetencijas yra M. A. C. T. Kuijpers, B. Schyns ir J. Scheerens (2006), kurie nustatė, kad karjeros sėkmė yra stipriai susijusi su karjeros kompetencija, be to, išskyrė 6 kompetencijų sritis, kurios reikalingos sėkmingai karjerai; R. J. DeFillippi ir M. B. Arthur (1994) nagrinėjo individo karjeros kompetenciją, susiedami ją su organizacijos tikslais; A. L. Presti (2009) akcentuoja meta-kompetencijų svarbą siekiant karjeros; J. Gonzalez, R. Wagenaar (2008), tyrinėjo įvairių Europos Sąjungos universitetų studentų kompetencijas ir nustatė, kad universitete svarbiausi ir labiausiai plėtojami problemų sprendimo, mokymosi, komandinio darbo, prisitaikymo naujose situacijose, žinių pritaikymo praktikoje gebėjimai; J. P. Sampson, Jr. R. Reardon, G. W. Peterson

ir J. G. Lenz (2003) savo tyrimais pagrindė, jog siekiant asmeninių karjeros tikslų yra svarbu mokėti valdyti savo kompetencijas.

Lietuvos mokslininkai tyrinėjantys karjeros kompetenciją yra V. Stanišauskienė (2004), kuri nustatė ir pagrindė karjeros kompetenciją bei ją išskyrė į asmeninę, profesinę, mokymosi, socialinę kompetenciją, R. Laužackas (2005) akcentavo kompetentingumo koncepciją, pagal kurią žinios ir įgūdžiai įtakoja karjerą; R. Kučinskienė (2003) savo tyrimais patvirtino, kad karjeros gebėjimų įgijimas yra svarbus žmogaus gyvenime; P. Čepas (2007) nustatė, kad viena iš svarbiausių karjeros kompetencijos grupių yra įsidarbinamumo kompetencija; V. Rosinaitė (2009) savo tyrimais įrodė, kad studentai karjeros valdymo kompetenciją yra įsisavinę tik dalinai; N. Petkevičiūtė (2006) įrodė, kad motyvacija yra vienas iš svarbiausių faktorių ugdant karjeros kompetenciją; D. Lepaitė, (2003) padarė išvadą, kad vidurinio profesinio ir aukštojo mokslo programose plėtojamos kompetencijas viena su kita persidengia.

Lietuvos akademinėje bendruomenėje vis dar stokojama tyrimų karjeros tematika. Mokslinių tyrimų šia tema pradėjo daugėti tik nuo 2000 metų. Ypač 2003 metais išaugo straipsnių skaičius, o nuo 2004 metų reguliariai kasmet apsinama nors viena disertacija karjeros tematika.

Tyrimo problema: Karjeros kompetencija yra dažnai suvokiama ir tyrinėjama siaurame diapazone, t. y. tiriama tik įsidarbinimo kompetencija ar karjeros planavimo aspektai. Visgi karjeros kompetenciją reikėtų tyrinėti kaip struktūrą, kurią sudaro socialinė, mokymo(si), asmeninė, profesinė, įsidarbinimo kompetencija. Karjeros kompetenciją yra glaudžiai susijusi su bendrosiomis kompetencijomis, tarkime socialinės, asmeninės kompetencijos tarpusavyje persidengia. Kita vertus, įsidarbinimo kompetencija yra priskiriama tik karjeros kompetencijos diapazonui. Kyla problemiškas, nes vieni tyrinėtojai nagrinėja tik įsidarbinimo kompetenciją, o kiti visas kompetencijas apimančias karjeros pagrindą. Universitete dažnai akcentuojamos bendrosios kompetencijos, o karjeros kompetencija lieka mažai dėmesio. Todėl teigtina, kad studentų karjeros kompetencijos vertinimo tyrimas yra reikalingas.

Iškyla tyrimo klausimai: kokios karjeros kompetencijos grupės yra įgyjamos ugdymo(si) procese? Kokios karjeros kompetencijos grupės yra reikalingos siekiant karjeros?

Tyrimo objektas: Universiteto studentų karjeros kompetencija.

Tyrimo hipotezė: Tikėtina, kad respondentai karjeros kompetenciją yra įgiję iš dalies, t. y. mokymosi ir socialinę kompetenciją yra įgiję labiau negu įsidarbinimo, asmeninę ir profesinę kompetenciją.

Tikslas: Ištirti universiteto studentų karjeros kompetenciją.

Tikslui pasiekti iškelti šie pagrindiniai **uždaviniai:**

- Išnagrinėti karjeros bei karjeros kompetencijos sampratą ir jos kaitą.

- Išanalizuoti svarbiausias karjeros kompetencijos sudedamąsias dalis.
- Atskleisti kokios karjeros kompetencijos sudedamosios dalys yra reikalingos studentams bei kokios įgyjamos universitete.
- Išanalizuoti universiteto ir karjeros centro reikšmę ugdant karjeros kompetenciją.
- Išsiaiškinti kokie karjeros valdymo gebėjimai yra reikalingi siekiant karjeros.

Tyrimo metodologija: Magistro darbe remiamasi *karjeros kompetentingumo teorija*.

Joje akcentuojama būtinybė mokyti žmones vystyti savo karjerą kaip nuosekliai organizuotą ir valdomą procesą. Tai suteikia pagrindą formuoti savarankiškiems karjeros vystymo gebėjimams, laiduojantiems racionalų planų kūrimą ir įgyvendinimą. Karjeros gebėjimų įgijimas yra svarbiausias ugdymo karjeros tikslas (Kučinskienė, 2003, p.135). Vadinasi, pastarojoje teorijoje dėmesio centre yra kompetencijos ir jų įgijimas kaip nuolatinis ugdymo ir saviugdos procesas.

Holistinė (visuminė) kompetencijų teorija traktuoja *kompetenciją* kaip asmens potencialo raišką. Be to, akcentuojamos asmeninės individo savybės, vertybinės nuostatos bei gebėjimas realizuoti sukauptą potencialą ir patirtį veikloje (Lepaitė, 2003, p.12). Šioje teorijoje *karjera* yra suvokiama plačiau nei vien su darbu susijusi veikla. Karjeros sėkmė apibrėžiama ne vien objektyviais (profesijos statusas, pajamos, pareigos ir pan.), bet ir subjektyviais (prasmingo gyvenimo pojūtis, gebėjimų realizavimas, pasitenkinimas atliekama veikla ir pan.) kriterijais.

Edukologijoje yra aktualu numatyti kompetencijos plėtojimą ugdymo institucijose, nes kompetencija lemia gebėjimą įgytą išsilavinimą ir patirtį pritaikyti konkrečiai gyvenimo problemai spręsti (Bitinas, 2000, p.107). Kita vertus, nagrinėjant karjeros kompetenciją, pirmiausia jas reikia tirti ugdymo(si) procese pasireiškiančiais gebėjimais, vertybėmis, interesais, patirtimi, poreikiais ir kt., t. y. pradiniam karjeros etape.

Magistro darbe buvo naudojami šie pagrindiniai **tyrimo metodai**:

- **Teoriniai:** mokslinės informacijos šaltinių, susijusių su karjeros kompetencija, analizė. Analizuojant buvo apdorojama teorinė medžiaga, t. y. lyginamos įvairios karjeros bei jos kompetencijos sampratos, apibendrinami esminiai karjeros ugdymo dalykai, akcentuojamas universiteto bei karjeros centro vaidmuo siekiant karjeros. Šie teoriniai aspektai leido suformuoti tyrimo instrumentą.
- **Empiriniai:** tyrimo metu buvo naudota uždaro tipo anketa (apklausa raštu), nes tai leidžia gerokai sutrumpinti anketos pildymo laiką, tam tikra prasme palengvina respondento darbą, be to, lengviau apdoroti duomenis.

- **Statistiniai:** aprašomoji statistika, t. y. empirinių duomenų analizei buvo naudojami įvairūs kriterijai (chi kvadrato (χ^2) kriterijus, Spearmano koreliacijos koeficientas ir kt.), o skaičiavimai atlikti SPSS 16 versijos programine įranga.

Tyrimo naujumas/reikšmingumas: Reprezentatyvi imtis ir validūs tyrimo duomenys leido nustatyti Šiaulių universiteto Edukologijos fakulteto studentų karjeros kompetencijos reikalingumo ir įgijimo lygį. Išsiaiškinta universiteto ir karjeros centro reikšmė ugdant karjeros kompetenciją. Remiantis empirinių duomenų analize buvo parengtos rekomendacijos studentams bei universiteto bendruomenei, kaip ugdyti karjeros kompetencijas.

Tyrimo imtis ir organizavimas: Tyrime dalyvavo 279 Šiaulių universiteto Edukologijos fakulteto nuolatiniai (dieniniai) ir iššestiniai (neakivaizdinių) studijų studentai. Ši tyrimo imtis buvo gauta remiantis imties skaičiavimo formule. Tyrimui naudota apklausa (anketa), kuri buvo suformuota remiantis teorinėmis įžvalgomis.

Tyrimo etapai:

1 etapas – 2011 m. gegužės – birželio mėn. išanalizuoti įvairūs užsienio ir Lietuvos moksliniai darbai bei parengtas teorinės dalies pagrindas.

2 etapas – 2011 m. birželio – liepos mėn. pasirengta apklausos vykdymui. Sukurtas tyrimo instrumentas – anketa.

3 etapas – 2011 m. rugpjūčio mėn. pradėtas empirinis tyrimas – anketinė apklausa. Tiriamiesiems išdalinta 279 anketų.

4 etapas – 2011 m. rugsėjo - sausio mėn. tyrimo duomenų apdorojimas, išvadų ir rekomendacijų suformulavimas ir pateikimas.

Darbo struktūra. Magistro darbą sudaro įvadas, keturi skyriai, išvados, rekomendacijos, literatūros sąrašas bei priedai. Magistro darbe pateikta 13 lentelių ir 21 paveikslas.

1. KARJEROS SAMPRATŲ ĮVAIROVĖ IR KAITA

1.1. Karjeros samprata

Karjera įvairiais laikotarpiais buvo suprantama skirtingai, tai lėmė socialiniai, ekonominiai, kultūriniai pokyčiai. Karjeros terminas įgyja vis naujų reikšmių, tampa daugiareikšmis, o tai sąlygoja, kad jį vienu ar keliais žodžiais neįmanoma apibūdinti. Skirtingos disciplinos (psichologija, edukologija, sociologija, ekonomika ir kt.) bei paradigmos (humanizmas, konstruktyvizmas ir kt.) vis kitaip aiškina karjeros sampratą.

Šiuolaikinė karjeros samprata apima daug platesnį veiklos spektrą nei darbas. Akcentuojamas darbo, mokymosi, šeimos ir laisvalaikio veiklų derinimas, todėl karjera tampa neatsiejama nuo likusio socialinio gyvenimo. Šių dienų darbo rinka suteikia galimybę vystyti savo karjerą ir nebūtinai dirbant apmokamą darbą formalioje darbo rinkoje. Pavyzdžiui, savanoriškas darbas gali labai prisidėti prie individualios karjeros sėkmės. Pagal šiuolaikinės karjeros sampratą karjera gali būti ir nebūtinai susijusi su profesine veikla (pavyzdžiui, namų šeimininkės karjera, narkomano karjera ir pan.) (Rosinaitė, 2008, p.63-64).

Žodis „*karjera*“ turi gana seną reikšmę, kilusią iš lotyniško žodžio „*carraria*“ ir reiškia žmogaus gyvenimo kelią ar bėgimą. Prancūziškasis variantas „*carriere*“ papildoma reikšmę ir apibūdina karjerą kaip veikimo dirvą ar sritį, greitą ir sėkmingą kilimą tarnyboje (Kučinskienė, 2003, p. 15).

Anot N. Petkevičiūtės (2003, p. 84-85) karjerą galima suskirstyti į objektyviają ir subjektyviają. *Objektyvioji karjeros* samprata nurodo, kad karjera gali būti objektyviai išmatuojama ir susijusi su tam tikromis kultūriškai nulemtomis normomis ir kai kuriais objektyviais socialiniais rodikliais, tokiais kaip prestižinė profesija, vadovaujančios pareigos, aukštas atlyginimas, kilimas karjeros laiptais. Taigi objektyvioji karjeros samprata apibrėžia karjerą kaip profesinį pasiekimą. *Subjektyvioji karjeros* samprata yra susijusi su individo vertybinėmis orientacijomis ir asmeniniais pasirinkimais. Vadinasi, galima konstatuoti, kad vieniems karjera asocijuojasi su džiaugsmą teikiančiu darbu, o kitiems šis terminas gali nusakyti siekimą įgyti gerai apmokamą darbą ar prestižinę veiklą.

A. Urbonienė ir V. Stanišauskienė (2006, p.97) teigia, kad *karjera* yra daugiau nei visuma darbų, turėtų per žmogaus gyvenimą. Tai yra ir mokymasis veikti individualiai, ir tikslų pasiekimas bei ambicijų patenkinimas atliekant įvairius socialinius vaidmenis. Paprastai karjera siejama su apmokamu darbu organizacijoje, tačiau platesne prasme karjera yra ir neapmokamas darbas, pvz., namų ruošą ar savanoriška veikla bendruomenėje. *Karjera* – tai individualus tobulėjimas sėkmingai pasirinktos veiklos kryptimi ir pozityvus jos vertinimas tiek asmeniniu, tiek visuomeniniu požiūriu (Gumuliuskienė, Augienė, Bobrova ir kt., 2002, 6).

Karjera yra įvairių socialiai reikšmingų žmogaus vaidmenų seka, kylanti iš darbo, mokymosi, saviraiškos ir laisvalaikio veiklų bei asmens profesinio gyvenimo, darbo vietų, pareigų ir pasiekimų. (Karjeros projektavimo vadovas, 2005).

Pasak R. Laužacko (2005, p.17) *karjera*, tai iš pašaukimo kylančių ir visą gyvenimą besitęsiančių įvairių žmogaus atliekamų socialiai reikšmingų vaidmenų, darbo vietų ir jose užimamų pareigų bei pasiekimų seka, susijusi su saviraiška ir individualiu tobulėjimu bei atspindinti asmenybės gyvenimo viziją bei stilių.

Karjera – tai bendra profesinės patirties interpretacijos forma, kurią žmonės naudoja, įprasmindami savo profesinį apsisprendimą ir elgesį, susijusį su profesijos pasirinkimu, įgijimu ir jos atlikimu tam tikroje darbovietėje (Adamonienė, Daukilas, Krikščiūnas, 2001, p.209).

Anot A. Valackienės (2005, p.382) *karjeros* samprata gali įgyti keturias prasmes:

1. karjera kaip pasiekimai (daugiausiai taikoma darbinėje aplinkoje);
2. karjera kaip profesija (profesijos prestižas);
3. karjera kaip nuolatinio darbo nuosekli tąsa (žmogaus darbo istorija);
4. karjera kaip viso gyvenimo vaidmenų patirties seka.

Karjera – tai žmogaus kūrybinių pasiekimų kelias, apibūdintas socialiai reikšmingų žmogaus vaidmenų seka (darbo vietos, pareigos) bei mokymosi, profesinės veiklos ir asmeninės saviraiškos rezultatais (apdovanojimai, vardai, moksliniai laipsniai ir pan.) (Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo D metodika, 2007, p.8).

Pasak A. Stancikienės (2009, p. 111) į *karjeros* sąvoką įeina darbuotojo atsakingumas už savo karjerą. Ji apima ne tik vertikalų judėjimą, susijusį su individo tobulėjimu organizacijoje, bet ir horizontalų. Žmogus mokosi individualiai priimti sprendimus ir siekti užsibrėžtų tikslų, patenkinti ambicijas ir atlikti norimus, priimtinius socialinius vaidmenis.

Vyksta esminiai pokyčiai susiję su *karjera* bei jos valdymu. P. S. Jarvis (2003, p.3) teigia, kad naujasis karjeros valdymas yra susijęs su individų savirealizacija, gebėjimas susitvarkyti su iškilusiomis profesinėmis problemomis, akcentuojama pusiausvyra tarp asmeninio gyvenimo ir darbo.

Y. Baruch, P. S. Jarvis, D. T. Hall savo tyrinėjimuose pateikia pagrindinius šiuolaikinės *karjeros* kaitos ir sampratos bruožus (Bernotas, Blažienė, Gražulis, 2007,p.19):

- asmeninės atsakomybės už karjeros pasirinkimus akcentavimas (už karjeros pasirinkimus atsako pats individas, o ne mokymosi įstaiga ar darbo organizacija);
- neapsiribojimas viena organizacija (kiekvienas individas turi vieną, visą gyvenimą trunkančią karjerą, kuri gali būti formuojama vienos ar daugelio organizacijų rėmuose, pereinant iš vienos organizacijos į kitą ar vienu metu dirbant keliose);

- neapsiribojimas vienomis pareigomis, viena profesija (karjera nebūtinai daroma vienos profesijos rėmuose, ji gali būti formuojama dirbant įvairius apmokamus ir neapmokamus darbus, tiek pilną ar nepilną darbo dieną, tiek dalį dienos biure, tiek namuose, pagal kontraktą ar susikūrus darbo vietą pačiam sau ir t.t.);
- subjektyvūs sėkmingos karjeros kriterijai (sėkminga karjera neapibūdinama užimama pozicija organizacijoje ar profesiniais pasiekimais, o laikoma tokia, kuri stiprina žmogui prasmingo gyvenimo pojūtį, leidžia jam realizuoti savo vidinį potencialą, teikia pasitenkinimą atliekama veikla);
- karjeros ir kitų gyvenimo sričių derinimo akcentavimas (sėkminga karjera nėra vien darbas, kilimas karjeros laiptais, ji sunkiai įsivaizduojama be gebėjimo derinti darbinės veiklas su mokymosi, laisvalaikio, šeimos veiklomis).

Atlikus įvairių tyrinėtojų mokslinės literatūros analizę, galima konstatuoti, kad vieni tyrinėtojai, karjerą sieja tik su darbu ar su juo susijusiomis veiklomis. Kiti tyrinėtojai akcentuoja karjerą kaip daugiapakopę įvairių veiklų sistemą, ne tik darbo, bet ir mokymosi, laisvalaikio ir kitas sferas. Taigi karjera ne tik darbas, profesija, bet ir socialiniai vaidmenys, kompetencijos, asmeninės vertybės bei potyriai. Šiame magistro darbe karjeros samprata yra nagrinėjama plačiąja reikšme, t. y. žvelgiant į ją kaip į nuolatinį, nenutrūkstantį procesą.

1.2. Profesinė karjera

Profesinė karjera – tai racionalus asmens profesijos pasirinkimas ir sėkmingas darbinės veiklos kelias toje profesijoje (Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo D metodika, 2007, p.8).

A. Stancikienės (2009, p.111) nuomone *profesinė karjera* yra asmeninės atsakomybės dalykas, susijęs su savigarba ir savęs suvokimu, ir svarbiausia – lankstumu bei optimalumu rinkai. *Profesinės karjeros* stabilumas pirmiausia priklauso nuo asmeninių savybių, poreikių, vertybių, gebėjimų. Darbo aplinka, atitinkanti individo orientacijos ypatumus, suteikia pagrindą pasitenkinimui savimi ir darbu. Atitikimo tarp asmenybės ir darbo aplinkos paieška yra svarbiausias karjeros siekis (Kučinskienė, 2003, p.151). Mano manymu, taip pat labai svarbu siekiant *profesinės karjeros* laimėjimų yra išoriniai veiksniai, t. y. organizacijos vaidmuo, rinkos dėsniai, globalizacija ir kt.

Asmens *profesinės karjeros* raišką lemiantys veiksniai (Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo D metodika, 2007, p.8):

- Asmens ir visuomenės požiūris į darbą.
- Asmeninė motyvacija.

- Asmens vertybinės orientacijos.
- Asmeninė/socialinė/mokymosi kompetencijos ir jų tobulinimas.
- Profesijos samprata.
- Asmens rengimas(is) profesinei karjerai.
- Apsisprendimo laisvė.
- Profesijos rinkimosi sprendimas.
- Profesinių kompetencijų įgijimas.
- Nuolatinis profesinių kompetencijų tobulinimas.
- Profesinė branda.

Profesinė kvalifikacija yra tai, kas įgyjama mokantis pagal tam tikrą mokymo programą, o profesija, pagal tarptautiniu mastu pripažintą sampratą, yra siejama su darbu, kurį asmuo dirbo, dirba arba galėtų dirbti ir kuris yra nustatomas pagal to darbo užduočių apibūdinimą (Akudovičiūtė, Bučaitė, Grakauskas ir kt., 2007, p.60).

D. T. Hall pasiūlė dar vieną terminą *profesinei karjerai* apibūdinti – *kintamoji karjera*. Jo nuomone, karjera yra ne vien pareigų kilimas. Visų pirma, kintamoji karjera – tai procesas, kuriam vadovauja ne organizacija, o asmuo. Ji apima individo patyrimą įvairiose srityse – išsilavinimo, išsiauklėjimo, darbinės veiklos ir pan. Karjera, pasak šio autoriaus, nuomone yra daugiau nei paaukštinimas tarnyboje, didesnis atlyginimas ar atsakingesnės pareigos (Stancikienė, 2009, p.111).

Plačiąja prasme *profesinės karjeros* samprata yra suprantama kaip darbo proceso ir darbo turinio tikslingas atitikimas vykdant asmeniui darbinės užduotis, atliekant tam tikras funkcijas, o siaurąja prasme – asmens profesijos pasirinkimas ir karjeros planavimo strategijos: individo gebėjimai, vertybės, interesai (Valackienė, 2005, p.383).

Profesija – atitinkamomis žiniomis, mokėjimais, sugebėjimais ir įgūdžiais pagrįstos žmonių veiklos kombinacijos, teikiančioms joms materialinio apsirūpinimo ir aktyvaus įsijungimo į visuomeninio gyvenimo struktūras prielaidas. Mokslinė-techninė pažanga bei visuomeninių veiklų pasidalijimo gilėjimas naikina vienas profesijas ir gimdo naujas, todėl kinta darbuotojų profesijų bei kvalifikacijų struktūra. Detalesnis darbo pasidalijimas profesijos rėmuose yra specialybė (Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo D metodika, 2007, p.8). Galima pastebėti, kad profesijos sampratoje yra aktualizuojamos kompetencijos, nes būtent jos padeda įgyvendinti profesinį tikslą.

Kaip pažymi N. Petkevičiūtė (2006, p.61) sėkminga *profesinė karjera* daugiausia priklauso nuo asmens, o ne nuo organizacijos. Tai santykiai tarp darbuotojų, dabartinių ir potencialių darbdavių, draugų ir šeimos. Asmuo turi norėti aktyviai formuoti savo karjerą ir būti atsakingas už ją. Kita vertus, reikia pastebėti, kad santykiai tarp darbuotojų ir darbdavių vis dėlto

dažniausiai vyksta organizacijoje. Vadinasi organizacijos kultūra iš dalies taip pat lemia karjeros nuosmukius ir laimėjimus.

Profesija yra personifikuota ir institucionalizuota specifinė žmogaus veiklos rūšis. Kitaip sakant, profesijos sampratoje integruojasi žmogaus asmenybinės charakteristikos ir bruožai su konkrečiomis darbo sąlygomis (atitinkamais reikalavimais, taisyklėmis, santykiais ir kt.). Tokiu būdu *profesija* išreiškia ne tik su ja susijusio žmogaus išmokus dalykus, bet ir tai, kaip jo asmenybinės charakteristikos atitinka veiklos lemiamas aplinkybes. Tokiu būdu susiduria tai, ko iš individo reikalauja konkrečios veiklos poreikiai, ir tai, ką jis turi, tiksliau – yra įgijęs. Pastarąją per *profesiją* pasireiškiančių santykių pusę atspindi labai reikšmingos ir profesiniam rengimui svarbios sąvokos: kvalifikacija, kompetencija ir net kompetentingumas (Andriušaitienė, Gurskienė, Jovaiša ir kt., 2008, p.18).

Profesinės karjeros terminas yra glaudžiai susijęs su profesine veikla. Pastaroji veikla yra tikslingas, sąmoningas trunkantis visą gyvenimą žmonių veikimas pasirinktoje profesijoje ar profesijose (Laužackas, 2005, p.37).

Apibendrinus, galima konstatuoti, kad *profesinė karjera* žymi profesinį gyvenimą, kuriam reikalingos tam tikros kompetencijos. Kita vertus, profesinė karjera gali aktualizuoti individo vertybes, gebėjimus, santykius ir pan., tačiau, reikia pripažinti, kad pagrindinė profesinės karjeros sudedamoji dalis yra darbas. Indukciniu samprotavimu profesinės karjeros sąvoka yra inkorporuojama į karjeros terminą.

1.3. Ugdymas karjerai

Nagrinėjant studentų karjeros kompetenciją yra būtina išsiaiškinti kaip ji yra ugdoma, t. y. reikia išanalizuoti ugdymo karjerai pagrindinius ypatumus. *Rengimo(si)* terminas profesinės kvalifikacijos įgijimo ir jos tobulinimo kontekste vartojamas labai dažnai, tačiau pati sąvoka yra problematiška, nes edukologijoje vartojamų sąvokų *ugdymas*, *mokymas* ir *rengimas* yra labai nežymus ir dažnai diskutuotinas. Ugdymo apibrėžtis žymi bendriausią į asmenybę nukreiptų ugdomųjų vertybių visumą, kuri vėliau perauga į saviugdą. Vadinasi ugdymo sąvoką yra labai plati, o štai *rengimo(si)* terminas yra nukreiptas į tam tikro turinio įsisavinimą ar pakeitimą. Pats rengimas vyksta vienokios ar kitokios asmenybės savybės, gebėjimo pavyzdžiu (Laužackas, 2005, p.70). Kita vertus, V. Stanišauskienė (2004, p.103, 123) rašo, kad *rengimas(is) karjerai* – tai nuolatinės žmogaus saviugdos procesas, vykstantis visose švietimo sistemos posistemėse, kuriuo metu įgyjama bei tobulinama sėkmingam karjeros vystymui būtina kompetencija. Galima pastebėti skirtingus požiūrius į *ugdymo karjerai* sampratą, V. Stanišauskienė teigia, kad

rengimasis yra saviugda, o štai R. Laužacko nuomone, *ugdymas* yra saviugda. Vis dėlto pastarosios sąvokos nėra lygiavertės, nes *ugdymo* sąvoka yra platesnė negu *rengimo(si)*.

Pasak R. Kučinskienės (2003, p.19) skirtingai nuo *ugdymo*, kuris yra nukreiptas į asmenybės vidinių galių puoselėjimą ir tobulinimą, *rengimo(si)* sąvoka žymi daug siauresnę, specifiškesnę, nuo socialinės aplinkos labiau priklausomą ir dėl jos poveikio kintančią orientaciją į veiklą tam tikroje realybės srityje (profesinių ir kitų vaidmenų atlikimas). Anot V. Stanišauskienės (2000, p.85) *ugdymas karjerai* gali vykti tiek formaliai, tiek savaimė, tačiau *ugdymo* sąvoka turi didesnę išorinį kryptingumą bei formalumą.

A. G. Watts (1994) nagrinėdamas *rengimo karjerai* klausimus išskiria tris sritis, jas įvardindamas taip:

- asmeninė/socialinė (arba mokymasis gyventi);
- edukacinė (arba mokymasis mokytis);
- profesinė (arba mokymasis užsidirbti gyvenimui).

Iš šių sričių kyla *rengimosi karjerai* tikslai (Stanišauskienė, 2000, p.86). Taip pat derėtų skirti *rengimo(si)* sąvoką, kuri akcentuoja procesą, nuo *pasirengimo* sąvokos, kuri žymi to proceso rezultata.

R. Laužacko ir Z. Lydekos (1998, p.85) nuomone *rengimo(si)* samprata taikytina kalbant apie labiau apibrėžtus ir į tam tikrą specifinę žmogaus būsimą veiklą (t. y. „į gylį“) nukreiptus edukologinius procesus, o štai *ugdymo* sąvoka labiau atskleidžia asmenybės vidaus pasaulį, jos visuminį vidinių galių skleidimą (t. y. „į plotį“).

Šiuo metu vis dažniau Lietuvos ir užsienio mokslininkai vartoja *ugdymo karjerai* sąvoką. Anot R. Kučinskienės (2003, p.21) labiau atitinkanti karjeros esmę yra *ugdymo karjerai* sąvoka. *Rengimas(sis) karjerai* galėtų būti suprantama kaip struktūrinė *ugdymo karjerai* dalis, kuri akcentuoja specifinius, iš bendro asmenybės vystymosi konteksto išskirtų, karjeros vystymo gebėjimų (pvz., darbo paieškos, perėjimo iš mokymosi į darbą ir pan.) įgijimą. Be to, karjeros vystymas pastaruoju metu tampa toks sudėtingas, kad ankstesnis *rengimasis karjerai* jau nebepripažįstamas kaip pakankamas.

R. G. Shapiro, A. D. Andre, A. M. Lund ir kt. (2007, p.1488-1489) pateikia praktinius patarimus, ką reikėtų daryti *rengiantis karjerai*:

- Pasirengimo metu (stengtis lyderiauti įvairiose situacijose, dirbti grupėmis, domėtis ne tik akademiniais, bet ir profesiniais dalykais ir kt.);
- Darbo ieškojimo metu (dalyvauti renginiuose, kuriuose būtų potencialūs darbdaviai, bandyti užmegzti reikalingus ryšius, domėtis darbo rinka ir kt.);
- Interviu metu (būti aktyviam, nejuokauti apie buvusius darbdavius, neuždavinėti nerimtų klausimų ir kt.).

Apibendrinus, galima teigti, kad *ugdymo karjerai* sąvoka yra specifinė, orientuota į profesinę ar akademinę veiklą ir žymi karjeros vystymo(si) gebėjimus. Vienas iš svarbiausių ugdymo karjerai tikslų yra akcentuoti karjeros kompetenciją.

2. KARJEROS KOMPETENCIJOS REIKŠMĖ SIEKIANT KARJEROS

Šiuolaikinis darbo pasaulis bei jo reikalavimai individui sąlygoja būtinybę turėti *karjeros kompetenciją*, įgalinančia atliepti tuos reikalavimus bei įveikti socialinių transformacijų laikotarpiu išskylančius barjerus (Stanišauskienė, 2004, p.83). Žinios, mokėjimai, įgūdžiai sąlygoja kvalifikacijos suteikimą, taip pat įvertinus gabumą, kurie veikia gebėjimų formavimąsi, svarbą, bei žmogaus vertybes ir asmenines savybes, sukuriama *kompetencijos* šerdis ir visuminis pobūdis (Makūnas, 2005, p.1). Taigi galima teigti, kad *kompetencijos*, tai gebėjimai, įgūdžiai, mokėjimai ir žinios. *Karjeros kompetencijos* dėka ugdytas karjerai tampa aiškesnis ir produktyvesnis. Anot R. Kučinskienės (2003, p.135) žmonėms yra labai svarbu vystyti savo karjerą kaip nuosekliai organizuotą ir valdomą procesą. Tai suteikia pagrindą formuoti savarankiškiems karjeros vystymo gebėjimams, laiduojantiems racionalų planų kūrimą ir įgyvendinimą. Kita vertus, *kompetencijos* terminas dažnai vartojamas apibūdinti individo rengimą(si) ar pasirengimą konkrečiai veiklai ar karjeros siekiui.

Pasak V. Rosinaitės (2009, p.76) profesinės mokyklos, kolegijos ir universitetai suteikia absolventams profesinę kvalifikaciją, t. y. parengia būsimus darbo rinkos dalyvius darbui, profesijai, tačiau ne karjerai. Karjerai vystyti reikia specialių gebėjimų, įgūdžių ir žinių, apibrėžiamų kaip *karjeros kompetencija*. Be to, pasitelkęs *karjeros kompetenciją*, žmogus gali išsikelti savo asmenybę ir išorinio pasaulio siūlomas galimybes geriausiai atitinkančius karjeros tikslus, juos suderinti su kitomis gyvenimo sritimis (laisvalaikiu, šeima, mokymusi) ir integruoti į bendrą gyvenimo planą, tinkamai panaudodamas turimus išteklius (žinias, įgūdžius, laiką ir t. t.) šiems tikslams įvertinti, jų siekti ir nuolat juos atnaujinti.

M. A. C. T. Kuijpers, B. Schyns ir J. Scheerens (2006, p.169-170) išskiria 6 pagrindines *karjeros kompetencijos* sferas, kurios reikalingos siekiant sėkmingos profesinės karjeros:

1. Karjeros realizavimo galimybė: asmeninių tikslų įgyvendinimas užtikrina sėkmingą karjerą, nes tikslų realizavimas atsispindi užimamos aukštos pareigos bei gaunamas didelis atlyginimas;
2. Darbo tyrinėjimas: žmogus turi domėtis darbo rinka, jo pasirinktos profesijos atlyginimais, suteikiamu statusu, be to, jis turi žinoti kokiam darbui atitinka jo turimos kompetencijos;
3. Karjeros refleksija: reikia apmąstyti savo kompetencijas, nes savo įgūdžių ir gebėjimų įsisąmoninimas bei supratimas daro didelį poveikį priimant karjeros sprendimą;
4. Motyvacijos refleksija: reikia apmąstyti savo norus, vertybes, nes jos padeda padaryti teisingą karjeros sprendimą;

5. Karjeros kontrolė: individualus stengimasis tobulintis ir mokintis užtikrina karjeros pasitenkinimą, t. y. mokymasis visą gyvenimą leidžia kontroliuoti savo karjerą norima linkme;
6. Tinklas: pasiekti vidinę ir išorinę karjeros sėkmę, padeda platus žmonių, pažįstamų ratas.

Mokslininkai Ph. Brown ir R. Scase (1997) atliko tyrimą, kurio tikslas buvo išsiaiškinti į ką atsižvelgiama priimant naujus darbuotojus. Jie nustatė, kad darbuotojų atrankos kriterijai gali būti apibrėžti terminais: *tinkamumas*, *gabumai* ir *priimtinumai* (1 lentelė) (Stanišauskienė, 2004, p.86).

1 lentelė

Darbuotojų atrankos kriterijai ir jų reikalavimai individui (Ph. Brown ir R. Scase, 1997)

TINKAMUMAS	GABUMAI	PRIIMTINUMAS
<i>Specifinės profesinės žinios ir įgūdžiai</i>	<i>Talenta</i>	<i>Socialinis prisitaikymas</i>
<i>Problemų sprendimas</i>	<i>Intelektas</i>	<i>Akiratis</i>
<i>Komandinis darbas</i>	<i>Mąstymo kokybė</i>	<i>Požiūris</i>
<i>Lyderystė</i>	<i>Vidinė energija</i>	<i>Interesai</i>
<i>Vadovavimas projektams</i>	<i>Iniciatyvumas</i>	<i>Santykiai</i>
	<i>Lankstumas</i>	<i>Stilius</i>
	<i>Novatoriškumas</i>	<i>Kalbėjimo maniera</i>

Karjeros kompetentingumo teorijos dėmesio centre yra karjeros vystymui būtini gebėjimai ir jų įgijimas kaip nuolatinis ugdymo ir saviugdų procesas. Karjeros gebėjimų įgijimas suvokiamas kaip visuotinai privaloma ir integrali ugdymo institucijų veiklos dalis (pirmiausia bendrojo lavinimo mokyklose, o vėliau profesinio rengimo ir pan.) (Kučinskienė, 2003, p.135).

N. Petkevičiūtė (2006, p.61-62) teigia, kad *profesinei kompetencijai* yra labai svarbi asmens motyvacija. Motyvaciją, kaip norą dirbti, lemia tam tikrų poreikių patenkinimas. Poreikiai dažnai būna suponuoti gyvenimo, kai noras atspindi daugiau pozityvios energijos nešantį motyvą. Noras dirbti (motyvacija) yra profesinės karjeros vystymo variklis. Gali būti žinios, įgūdžiai ar gebėjimai, bet jei nebus noro – darbas nevyks, o jei ir vyks, jis nebus efektyvus. Anot J. Albrechto (2005, p.109) žmogaus motyvacijos sferą sudaro sudėtinga motyvų sistema, kurios dalis – profesinė motyvacija. Žmogus turi individualių motyvų struktūrą, kuri formuojasi ir kinta jo veiklos ir tobulėjimo procese. Motyvai reguliuojami žmogaus poreikių, suvokiant jų tenkinimo galimybes.

V. Stanišauskienė (2004, p.91), atlikusi užsienio ir Lietuvos mokslinės literatūros analizę, suformavo keturias *integralios karjeros kompetencijos* dalis (1 pav.):

1. Asmeninė kompetencija – žmogaus savęs pažinimo ir savęs pristatymo gebėjimai;
2. Socialinė kompetencija – žmogaus santykių su kitais žmonėmis ir socialine aplinka harmonizuojantys gebėjimai ir savybės;
3. Mokymosi kompetencija – gebėjimai, įgalinantys žmogų saviugdai;
4. Profesinė kompetencija – specifiniai profesiniai gebėjimai bei gebėjimai ir savybės, susiję su žmogaus veikla.



1 pav. **Integralios karjeros kompetencijos dalys (V. Stanišauskienė, 2004, p.91)**

V. Rosinaitė (2008, p.64), remdamasi užsienio mokslininkų tyrimais (J. P. Sampson, Jr. R. Reardon, G. W. Peterson ir kt. (2003)) teigia, kad neturint *karjeros valdymo kompetencijos*, individui gali būti sudėtinga rasti pusiausvyrą tarp jo asmenybę atitinkančių karjeros siekių ir darbo rinkoje egzistuojančių galimybių dinamikos. *Karjeros valdymo kompetencija* yra universali visoms profesijoms ir pritaikomos bet kurioje rinkos ekonomikoje. Karjeros valdymo struktūrą sudaro trys dalys:

1. Vidinio pasaulio pažinimas – savo talentų, gebėjimų, vertybių ir t. t. pažinimas;
2. Išorinio pasaulio pažinimas mokymosi ir karjeros galimybių pažinimas, darbo pasaulio pokyčių įtakos įvertinimas ir t. t.;
3. Karjeros planavimas – karjeros sprendimų priėmimas, karjeros plano rengimas ir t. t.

Be to, V. Rosinaitė (2008, p.65-66), remdamasi Jungtinių Amerikos Valstijų NCDA (*National Career Development Association*) aprašytais karjeros ugdymo gairėmis sudarė svarbiausių *karjeros valdymo kompetencijos* sąrašą (*karjeros planavimas, įsidarbinimo įgūdžių turėjimas, pokyčių įtakos įvertinimas, mokymasis, efektyvūs bendravimo įgūdžiai, asmeninių, šeimos, laisvalaikio ir darbo vaidmenų derinimas, savęs pažinimas*) bei joms priklausančius indikuojančius teiginius (2 lentelė).

Karjeros valdymo kompetencija ir jas indikuojantys teiginiai (V. Rosinaitė, 2008, p.65-66)

NR.	KOMPETENCIJA	INDIKUOJANTYS TEIGINIAI
1.	Karjeros planavimas	<i>Mokėti susikurti karjeros planą. Žinoti karjeros pokyčius lemiančias strategijas. Mokėti susirasti karjeros planavimui reikalingą informaciją. Mokėti keisti karjeros planą, atsižvelgiant į naują informaciją. Žinoti trumpalaikius ir ilgalaikius karjeros tikslus.</i>
2.	Įsidarbinimo įgūdžių turėjimas	<i>Mokėti sėkmingai dalyvauti įdarbinimo pokalbiuose. Mokėti parengti darbo paieškai reikalingus dokumentus (CV, motyvacinį laišką ir t. t.). Mokėti nustatyti, kokie darbo pasiūlymai atitinka turimus profesinius įgūdžius. Gebėti rasti informaciją apie mane dominančius darbdavius. Mokėti darbo paieškai pasinaudoti kolegų, draugų, šeimos narių ir t. t. pagalba.</i>
3.	Pokyčių įtakos įvertinimas	<i>Suprasti, kaip pokyčiai visuomenėje susiję su profesijų paklausa. Suprasti, kaip bėgant laikui keičiasi tikslai ir poreikiai. Suprasti, kaip keičiantis aplinkybėms keičiasi su karjera susiję poreikiai ir tikslai. Suprasti, kokią įtaką karjerai turi asmenybės raida. Suprasti, kokią įtaką karjerai turi pokyčiai šeimoje.</i>
4.	Mokymasis	<i>Žinoti, kokios yra testinio mokymosi galimybės. Mokėti planuoti savo mokymosi procesą. Mokėti įveikti mokymuisi trukdančias kliūtis. Žinoti, kokia mokymuisi skirta parama galiu pasinaudoti. Žinoti neformalaus mokymosi reikšmę.</i>
5.	Efektyvūs bendravimo įgūdžiai	<i>Turėti efektyvius bendravimo įgūdžius. Mokėti efektyviai spręsti konfliktus. Gebėti efektyviai dirbti grupėse. Mokėti tinkamai išsakyti idėjas. Mokėti tinkamai išreikšti jausmus.</i>
6.	Asmeninių, šeimos, laisvalaikio ir darbo vaidmenų derinimas	<i>Suprasti, kaip šeima daro poveikį profesijos pasirinkimui. Mokėti suderinti darbą, poilsį ir laisvalaikį su šeimos nariais. Suprasti, kaip derinti skirtingus vaidmenis įvairiose gyvenimo srityse (laisvalaikio, šeimos, darbo, mokslo ir t. t.). Suprasti, kaip profesijos siejasi su gyvenimu. Mokėti suderinti mokslą ir laisvalaikį.</i>
7.	Savęs pažinimas	<i>Žinoti savo vertybes. Žinoti savo charakterio savybes. Žinoti, kokių įgūdžių ir gebėjimų reikia darbui. Pažinti savo stipriąsias ir silpnąsias puses. Žinoti savo pomėgius.</i>

R. J. DeFillippi ir M. B. Arthur (1994, p.308-309) susieja organizacijos tikslus su žmogaus karjeros kompetencija. Jie išskiria tokius esminius karjeros kompetencijos klausimus:

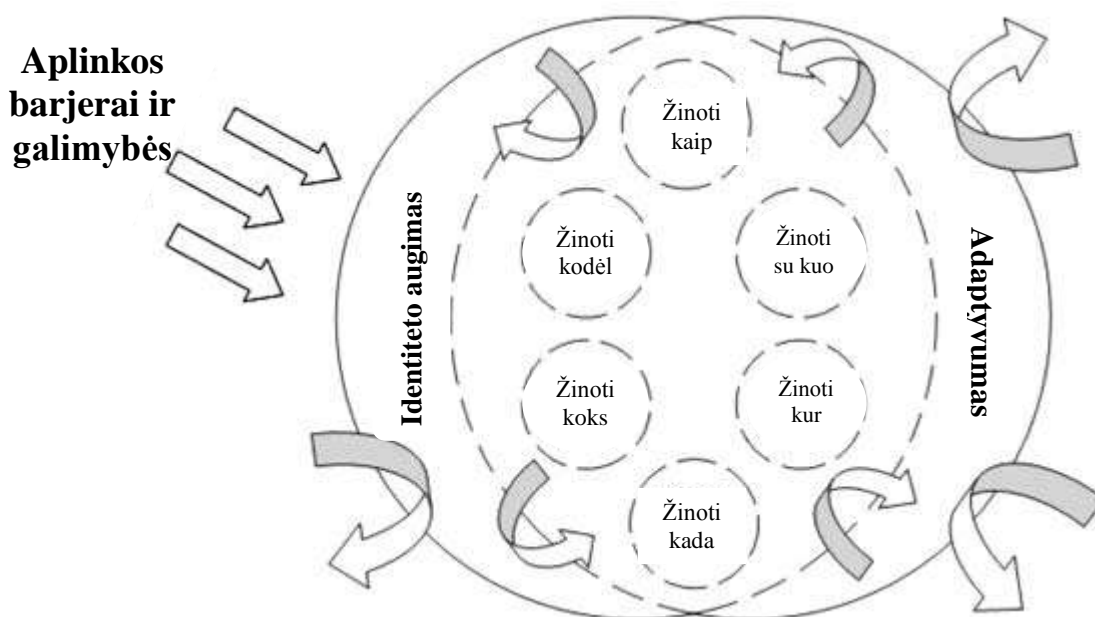
- Žinoti kodėl: ši kompetencija susideda iš individo interesų (kodėl patiktų ar nepatiktų vienas ar kitas darbas), vertybių (kokie aspektai ir bruožai patiktų

darbe), nuostatų (kaip pagerinti savo atliekamas užduotis darbe), vidinių poreikių (lūkesčiai iš darbo), tapatumo (santykis tarp būsimo darbo ir žmogaus);

- Žinoti kaip: apmąstyti kokie gebėjimai yra svarbiausi siekiant sėkmingos karjeros;
- Žinoti su kuo: nusistatyti ir puoselėti santykius su draugais, šeima, giminaičiais bei kurti ir plėsti kolegų, darbdavių ratą.

Be to, C. Jones ir R. J. DeFillippi vėlesniuose savo darbuose išskyrė dar tris *karjeros kompetencijos* klausimus (A. L. Presti, 2009, p.132) (žr. 2 pav.):

- Žinoti koks: turėti atitinkamus „*skaitymo*“ gebėjimus, t. y. gebėti išanalizuoti būsimo darbo aplinką, specifiką;
- Žinoti kur: gebėjimas teisingai pasirinkti karjeros kryptį;
- Žinoti kada: laiko planavimo gebėjimo vystymas, kuris leistų tinkamu metu padaryti reikiamą sprendimą.



2 pav. Karjeros kompetencijos struktūra (A. L. Presti, 2009, p.132)

A. Gumuliauskienė, D. Augienė, L. Bobrova ir kt. (2002, p.30) akcentuoja *kompetencijų portfelio* idėją, nes jame atsispindi šiuolaikinei karjerai keliami reikalavimai, kaip žinios, įgūdžiai, patirtis bei kompetencijos. *Kompetencijų portfelis* – tai reprezentacinių dokumentų, faktų ir darbų rinkinys. Tinkamai paruoštas *kompetencijų portfelis* gali garantuoti pranašumą ieškant darbo. Jis padeda atskleisti žmogaus bendrąsias ir specialiąsias kompetencijas.

Mokytojo profesijos kompetencijos apraše (2007, p.1) yra nurodoma, kad kompetencijos yra žinios, įgūdžiai, gebėjimai, vertybinės nuostatos ir kitos asmeninės savybės,

sąlygojančios sėkmingą žmogaus veiklą. Vadinasi nagrinėjant *karjeros kompetenciją* yra svarbūs ne tik gebėjimai, bet ir asmeninės savybės.

Užsienio mokslininkai J. A. Lumsden, C. M. Pinataro bei A. L. Baltuch (2010, p.127) teigia, kad šiuo metu reikia naudoti ne vien tik popierinį kompetencijų-karjeros portfelį, bet ir *elektronine versija sukurtą portfelį (electronic career portfolio)*, kuris dažniausiai yra talpinamas internetinėje erdvėje.

Kompetencijų portfelio nauda (Gumuliauskienė, Augienė, Bobrova ir kt., 2002, p.31):

- Padeda analizuoti ir įvertinti įgytas kompetencijas;
- Padeda nustatyti kompetencijos trūkumus;
- Padeda įgyti inventorizavimo įgūdžių;
- Ugdo pasitikėjimą savimi ir savigarbą;
- Suteikia pasitikėjimo konkuruojant;
- Parodo erudiciją, pasiekimus, perspektyvą;
- Padeda kryptingai veikti ir planuoti karjerą.

Pirmieji pozityvūs pokyčiai profesinio rengimo reformos procese, tai orientacijos keitimasis nuo profesinio rengimo kurio tikslas suteikti kvalifikaciją, link profesinio rengimo kurio tikslas yra suteikti reikalingas *kompetencijas*. Šiandienos darbo rinkos realijos reikalauja mokslinę/praktinę koncepciją krypti link *kompetentingumo sampratos*. Pastarosios teorijos rėmuose suprantama, kad mokymo(si) procese gaunami ne tik *funkcinės/profesinės kompetencijos*, tačiau ir *asmeninės, socialinės bei metodinės kompetencijos* atlikti tam tikrą profesinę veiklą. Ir pastarosios dažniausiai nėra susietos su konkrečia profesija. *Kompetentingumo samprata* apima žmogaus žinias ir įgūdžius bei nuostatas reikalingas sėkmingai darbinei veiklai apskritai (tiek gamybos tiek paslaugų tiek ir visuomeninėje sferose). Jis reiškiasi tam tikrais darbuotojo veiklos rezultatais, sugebėjimu atlikti veiksmus, efektyviai panaudoti savo pastangas (Laužackas, 2005, p.65).

Karjeros kompetencijos srityje labai reikšmingą ir svarbią vietą užima *įsidarbinimo (įsidarbinamumo) kompetencija*. Vieni mokslininkai *įsidarbinimo (įsidarbinamumo)* gebėjimus integruoja į *asmeninę, socialinę, mokymosi, profesinę kompetenciją*, tačiau kiti ją atskiria, norėdami pabrėžti jos svarbumą. Pasak P. Čepo (2007, p.28) reikšmingas yra nuolatinis žmogaus pasirengimas dirbti, pasirinkti, pasirengti įžengti bei išlaikyti darbo vietą, samprotaujant giliau - sugebėti įsidarbinti kiekvienoje sparčiai besikeičiančio darbo pasaulio situacijoje. Be to, formuojasi nuolatinis asmens įsidarbinamumas - asmens darbinės veiklos pasirinkimui, įsidarbinimui, bei darbo vietos išlaikymui.

Europos komisijos užsakymu atliktas tyrimas, kurio metu buvo nustatytos svarbiausios kompetencijos reikalingos studentų karjerai (Gonzalez, Wagenaar, 2008, p.28-32):

1. Instrumentinė kompetencija:

- Gebėjimas analizuoti ir apibendrinti;
- Gebėjimas planuoti ir organizuoti;
- Pagrindinės bendrosios žinios (bendras išsilavinimo lygis);
- Pagrindinės profesinės (dalykinės žinios);
- Kalbinės ir rašytinės valstybinės kalbos žinios;
- Užsienio kalbų žinios;
- Darbo kompiuteriu gebėjimai;
- Informacijos valdymo gebėjimai;
- Gebėjimas spręsti problemas;
- Gebėjimas priimti sprendimus.

2. Tarpasmeninė kompetencija:

- Bendravimo įgūdžiai;
- Gebėjimas objektyviai vertinti save ir kitus;
- Gebėjimas dirbti komandoje;
- Gebėjimas dirbti su skirtingų sričių specialistais;
- Gebėjimas bendradarbiauti su kitų sričių specialistais;
- Gebėjimas pripažinti kultūrinius ir kitus skirtumus;
- Gebėjimas dirbti tarptautiniu lygmeniu;
- Gebėjimas laikytis moralės principų.

3. Sisteminė kompetencija:

- Gebėjimas dirbti savarankiškai;
- Mokslinių tyrimų įgūdžiai;
- Gebėjimas mokytis;
- Gebėjimas žinias pritaikyti praktikoje;
- Gebėjimas prisitaikyti naujose situacijose;
- Kūrybiškumas;
- Lyderiavimas;
- Savo ir kitų šalių kultūros bei papročių supratimas;
- Projektų kūrimo bei valdymo įgūdžiai;
- Gebėjimas būti iniciatyviu ir versliu;
- Pirmenybės teikimas kokybei;
- Siekimas sėkmės.

Kompetencijos sąvoka gali būti vartojama labai plačiame kontekste, bet gali būti apibrėžiama ir siaurame diapazone. Tačiau visais atvejais ji turi būti grindžiama žmogaus elgsenos aplinkybėmis. Apibendrinus, galima pagrįstai konstatuoti, kad *karjeros kompetencijos struktūra* yra sudaryta iš *asmeninės, socialinės, mokymo(si), profesinės bei įsidarbinimo kompetencijos*. Be to, kiekviena iš šių *kompetencijų* yra tarpusavyje susijusios, tarkime norint pažinti save (*asmeninė kompetencija*) reikia bendrauti su kitais (*socialinė kompetencija*) ir pan. Išanalizavus tiek Lietuvos, tiek užsienio mokslinę literatūrą, galima daryti išvadą, kad *karjeros kompetencijos* plėtojimas yra reikšmingas siekiant karjeros.

2.1. Asmeninė kompetencija

Asmeninė kompetencija yra svarbi siekiant karjeros, dėl to, kad žmogus suvokia, vertina save patį, o tai įgalina jį kreipti savo karjerą norima linkme. Kita vertus, svarbu ne tik save vertinti ir suvokti, bet ir tobulinti savo asmeninius gebėjimus.

Asmeninei kompetencijai priskiriami tokie gebėjimai, kaip žmogaus savęs pažinimas, savęs pristatymas, pagarba sau ir kitiems, savarankiškumas, iniciatyva, lankstumas, stilius, kalbėjimo maniera, savikontrolės įgūdžiai (Stanišauskienė 2004, p.93). Taip pat *asmeninė kompetencija* gali būti išskirta veiklos atžvilgiu (*būti tiksliam, atsakingam, kruopščiam, inovatyviam ir pan.*) bei savęs atžvilgiu (*būti iniciatyviam, sąžiningam, savarankiškam, savikritiškam, pasitikėti savimi, būti optimistu ir pan.*) (Andriušaitienė, Gurskienė, Jovaiša ir kt., 2008, p.35).

Kiekvienam, siekiančiam karjeros, svarbu pažinti save tokį, koks jis yra, tai yra pažinti faktinį savęs vaizdą. Tačiau ir kitų savo asmenybės vaizdų pažinimas ir kūrimas gali padėti priimti gerą karjeros sprendimą. Todėl reikia žinoti (Grakauskas, Valickas, Rosinaitė ir kt., 2007, p.22):

- Savo idealųjį „aš“, padedantį mums kelti karjeros tikslus;
- Savo parodomąjį „aš“, reikalingą tinkamai prisistatyti;
- Savo veidrodinį „aš“, padedantį valdyti įspūdį, kurį kuriame aplinkiniams;
- Savo pageidaujama ir nepageidaujama „aš“, kurie yra naudingi konstruojant savo karjeros galimybes.

Vienas svarbiausių savęs pažinimo būdų – savistaba. Savistaba, tai savo paties psichinių reiškinių ir veiksmų stebėjimas, procesas, kurio metu mes žvelgiame į savo vidinį pasaulį, stebime savo mintis, jausmus, norus, ketinimus (Almonaitienė, Antinienė, Ausmanienė ir kt., 2001, p.35).

Individo savęs paties, savo galimybių, savybių ir vietos tarp kitų žmonių vertinimas yra vadinamas savęs vertinimu. Nuo jo priklauso žmogaus santykiai su kitais žmonėmis, jo savikritiškumas, reiklumas sau, požiūris į savo laimėjimus ir nesekmes. Savęs vertinimas turi įtakos žmogaus valios brandumui, o taip pat savikontrolei ir kitų valios savybių aktyvumui (Suslavičius, 1995, p. 23). Savikontrolės įgūdžiai yra svarbūs karjerai, dėl to, kad individas mokėdamas save kontroliuoti priima apgalvotus ir teisingus sprendimus.

Pažinimu paremtas savęs vertinimas – tai asmenybės žinios apie savo bruožus, fizines ar moralines savybes, *kompetencijas* ar kitas su savęs vaizdu susijusias charakteristikas. Šios žinios gali būti tikslios arba paviršutiniškos, jos gali apibūdinti atskiras asmenybės charakteristikas ar asmenybę apskritai. Pažintinio savęs vertinimo pagrindą sudaro žmogaus mąstymo operacijos: mes lyginame save, savo bruožus, mokymosi ar darbo rezultatus su tam tikrais standartais, etalonais ar kitų žmonių veiklos rezultatais. Šie standartai, etalonai arba kitų žmonių mokymosi ar darbo rezultatai gali būti labai aiškūs ir tikslūs (Grakauskas, Valickas, Rosinaitė ir kt., 2007, p.30).

M. A. C. T. Kuijpers, B. Schyns, J. Scheerens (2006, p.171) teigia, kad reikšmingą poveikį karjerai daro asmeniniai individualūs faktoriai: amžius, lytis, karjeros bei mobilumo troškimai.

Asmeninės kompetencijos gebėjimus galima skirstyti į dvi grupes: savęs pažinimo ir savęs pristatymo. Pirmoji grupė apima visą eilę į save nukreiptų gebėjimų: savianalizės, refleksijos, pozityvaus realiojo savęs priėmimo ir kt., kurie susiję su žiniomis apie asmenybę, tų žinių taikymu savęs pažinimui bei tobulinimui. Kuo geriau žmogus pažįsta savo prigimtį, savo giliausius troškimus ir norus, tuo savaimingesnis tampa jo vertybių ir karjeros kelio pasirinkimas. Antrąją grupę sudaro į aplinką nukreipti gebėjimai: prisistatyti, atskleidžiant savo, kaip asmenybės, ypatumus (šis gebėjimas labai svarbus įsidarbinant, dirbant projektinėse grupėse ir kt.), pristatyti savo veiklos procesą ir rezultatą (Stanišauskienė, 2004, p.94).

Pasak R. Kučinskienės, B. Anužienės ir S. Pevcevičiūtės (2000, p.77) labai svarbus momentas įsidarbinant yra savęs pristatymas. Pristatant save turi būti išryškintos unikalios, pačios vertingiausios savybės ir gebėjimai, patirtis, kurie įrodytų kandidato pranašumus prieš kitus. Gyvenimo aprašymas, pokalbis, motyvacinis laiškas, rekomendacijos ir kt. atskleidžia individo *asmeninę kompetenciją*.

N. Petkevičiūtė (2006, p.76-77) akcentuoja savianalizės svarbą, nes norint nustatyti reikšmingus karjeros tikslus ir jų kruopščiai siekti, labai svarbu yra suprasti, ko žmogus siekia tiek darbe, tiek už jo ribų, ir kokie sugebėjimai gali būti panaudoti bei toliau vystomi darbo aplinkoje. Savianalizė yra paremta individo vertybėmis, pomėgiais, asmeninėmis savybėmis, sugebėjimais, gyvenimo prioritetais ir kt. Pavyzdžiui, vertybės susijusios su profesine veikla yra

altruizmas, estetika, kūrybingumas, intelektualumas, skatinimas, nepriklausomybė, pasiekimai, prestižas, vadovavimas, ekonominis pelnas, saugumas, aplinka, santykiai su vadovybe, gyvenimo būdas, įvairovė, kolegos.

Asmeninė kompetencija turi būti planuojama, nes žinodami savo interesus, gebėjimus, vertybes galima lengviau siekti karjeros.

2.2. Socialinė kompetencija

Tokie gebėjimai, kaip pasitikėjimas žmonėmis, tarpasmeninės ir tarpgrupinės komunikacijos, kooperacijos, bendravimo ir bendradarbiavimo, komandinio darbo įgūdžiai, aktyvumas aplinkos atžvilgiu, socialinis prisitaikymas, plati socialinė identifikacija, ryšiai su aplinka, visuomenės procesų pažinimas, socialinė atsakomybė sudaro *socialinę kompetenciją* (Stanišauskienė 2004, p.92).

Anot R. Lekavičienės (2003, p.1) *socialinės kompetencijos* sąvoka nusako socialinių asmenybės elgesį ir plačiąja prasme išreiškia individo adaptyvųjį ir efektyvųjį funkcionavimą tam tikromis socialinėmis situacijomis. Dažniausiai individo *socialinės kompetencijos* matais yra laikomi jo socialiniai įgūdžiai, gebėjimas siekti tikslų ir (arba) individo tarpasmeninių santykių kokybė.

J. Almonaitienė, D. Antinienė, N. Ausmanienė ir kt. (2001, p.126) teigia, kad tarpasmeniniai santykiai yra bendravimas tarp asmenybių, kuris gali trukti trumpesnę ar ilgesnę laiko tarpą ir kuris atspindi tam tikrą intelektualinį, emocinį ar fizinį bendraujančių artumą. Tarpasmeniniai santykiai yra svarbūs dėl to, kad jie patenkina žmogaus socialinius poreikius, t. y. priklausymas kokiai nors socialiniai grupei bei bendravimo ir prisirišimo poreikiai.

R. Lekavičienė (2001, p. 23) remdamasi Gambrell išskyrė tokius socialinius įgūdžius: gebėjimas atsisakyti, reaguoti į kritiką, reikalauti pakeisti netinkamą elgesį, išreikšti prieštaravimus, neleisti nutraukti kalbančiojo, atsiprašyti, pripažinti silpnybes, nutraukti nepageidaujamus kontaktus, priimti komplimentus, reaguoti į bandymus užmegzti kontaktus, pradėti, palaikyti ir baigti pokalbį, organizuoti norimus kontaktus, paprašyti paslaugos, atvirai reikšti jausmus ir pan.

Pasak D. Karanauskienės, L. Kardelienės, K. Kardelio (2007, p.17) asmenys, patekę į naują socialinę grupę, t. y. aukštąją mokyklą, ir įgavę tam tikrą statusą, pradeda atlikti su tuo vaidmeniu susijusius veiksmus. Vadinasi, nuo identifikacijos su studijomis priklausys ir asmens akademinė sėkmė, ir įsidarbinimo galimybės bei konkurencingumas darbo rinkoje. Kita vertus, studentai, pradėję savo profesinę karjerą, keičia savo socialinę identifikaciją, nes darbe jie įgauna naujus socialinius vaidmenis ir ryšius ir pan.

Veikimas socialinėje aplinkoje, kaip *socialinės kompetencijos* dalis, gali būti apibūdinamas platesnio masto bendradarbiavimu, svarbus gebėjimas pažinti aplinką ir joje veikti (Stanišauskienė 2004, p.97). Studentų karjeros sėkmė priklauso nuo gebėjimo veikti socialinėje aplinkoje, jei jis pasirenka teisingą veikimą, tai leidžia susikurti norimą ir siekiamą profesinę karjerą. Sąveika tarp asmenybės ir darbo aplinkos turi didelę įtaką darbo ir karjeros pasitenkinimui, įvairių pareigybių trukmei ir karjeros vystymuisi (Petkevičiūtė, 2006, p.82).

R. Želvys (2007, p.32) deklaruoja, kad bendravimas yra prasminga tarpusavio sąveika tarp dviejų ar daugiau žmonių. Ši sąveika vyksta ir kalbant, ir be žodžių, sąmoningai ir nesąmoningai, būnant dviese ar atsidūrus didelėje žmonių grupėje. Bendravimą galima apibūdinti ir kaip daugialypį reiškinį.

Bendravimo su aplinkiniais sėkmė yra kur kas svarbesnė, nei gali atrodyti iš pirmo žvilgsnio. Gebėjimas bendrauti lemia ne tik laimingesnį šeimyninį gyvenimą ir greitesnį kilimą karjeros laiptais. Nuo jo priklauso mūsų gyvenimo kokybė pačia plačiausia prasme. Be to, sėkmingu bendravimu galima laikyti tokį, kuris visiems jame dalyvaujantiems leidžia kiek įmanoma geriau patenkinti poreikius ir pasiekti tikslus (Almonaitienė, 2001, p.19-20).

A. Skerstonienė (2006, p.285-287) teigia, kad dirbant su studentais svarbu suprasti, kad tiek profesinė, tiek *socialinė kompetencija* yra svarbi siekiant parengti visapusiškai stiprų specialistą, gebantį dirbti ir konkuruoti darbo rinkoje. Atlikti studentų kompetencijos tyrimai parodė, kad tik dalis studentų yra socialiai kompetentingi. Todėl galima teigti, kad yra būtina nuosekliai ir visapusiškai tirti studentų *socialinės kompetencijos* pasiekimo lygį ir rengiant studentus siekti ne tik profesinės kompetencijos, bet ir ugdyti jų *socialinę kompetenciją*, kaip vieną iš sąlygų, leidžiančių sėkmingiau įsitvirtinti darbo rinkoje.

Socialinės kompetencijos vienas iš svarbiausių faktorių yra bendravimas, nes karjeros procesas susideda iš nuolatinio bendravimo, pvz., bendravimas su darbdaviu, kolegomis, klientu ir pan. Taigi ugdant *socialinę kompetenciją* žymiai greičiau galima kilti karjeros laipteliais.

2.3. Mokymosi kompetencija

Mokymosi kompetencijai priskiriami tokie gebėjimai: pasirengimas saviugdai, kritinis mąstymas, novatoriškumas, informacijos šaltinių naudojimo bei informacijos perteikimo ir taikymo įgūdžiai (Stanišauskienė 2004, p.93). *Mokymasis* – integrali kelių (kontekstas, tikslai, individualios savybės, požiūriai, mokymosi rezultatai, vidiniai mokymosi procesai) mokymosi elementų sąveika, įgalinanti individą suprasti aplinkinį pasaulį ir save socialiniame ir ekonominiame kontekste bei siekti numatytų tikslų (Zuzevičiūtė, Teresevičienė, 2007, p.23).

Mokymosi būdai gali būti grupuojami labai įvairiai (Akudovičiūtė A., Bučaitė J., Grakauskas Ž. ir kt., 2007, p.240):

- Mokymasis sau vadovaujant, mokymasis per patirtį, mokymasis veikiant;
- Sensorinis, empirinis, racionalusis, loginis-algoritminis, probleminis, euristinis;
- Konstruktyvusis mokymasis, mokymasis bendradarbiaujant, mokymasis per patirtį, probleminis mokymasis.

Mokymosi patirtis, daranti įtaką profesijų prioritetiškumui ir įgūdžių raidai, pasiskirstymas į tam tikrus darbus, priklausantis nuo individo mokymosi patirties. Kiekvienas individas turi unikalią mokymosi biografiją, veikiančią jo karjeros pasirinkimą ir vystymą (Kučinskienė, 2003, p. 141).

Anot V. Stanišauskienės (2005, p.2) nuolatinis mokymasis yra interaktyvus, dinamiškas, permanentinis ieškojimo procesas, kuriame tyrinėjant bei sąveikaujant su aplinka gimsta naujas supratimas apie save patį ir supantį pasaulį. Be to, nuolatinis mokymasis yra viena iš pagrindinių sąlygų, padedančių išlikti ir sėkmingai veikti kintančiame darbo pasaulyje.

Mokymosi kompetencija, t. y. mokymasis mokytis, reiškia gebėjimą ir parengtį savarankiškai nusibrėžti mokymosi tikslus ir suplanuoti atitinkamus mokymosi žingsnius, savarankiškai arba drauge su kitais studijuojančiais atrasti mokymuisi skirtą informaciją, spręsti išskylančias problemas, savikritiškai refleksuoti mokymosi procesą (Pukevičiūtė, 2007, p.20).

Mokymosi poreikiai gali būti veikiami vidinių ir išorinių paskatų. Vidinės paskatos – noras tobulėti, būti lyderiu, siekti išsikeltų karjeros tikslų. Išorinės paskatos susijusios su aplinkos poveikiu. Pavyzdžiui, noras patenkinti tėvų lūkesčius, noras mokytis to paties kaip ir brangus asmuo, poreikis mokytis siekiant atitikti turimo darbo keliamus reikalavimus ir pan. (Akudovičiūtė A., Bučaitė J., Grakauskas Ž. ir kt., 2007, p.214).

Mokymosi raida, apibūdinama trimis aspektais (Zuzevičiūtė, Teresevičienė, 2007, p.43):

- Raidos trajektorija: tobulėjant mokymuisi, žmogui vystantis, aiškiai pastebimas aukštesnio lygmens mokymasis;
- Fundamentali restruktūrizacija: mokymuisi tobulėjant įvyksta restruktūrizacija, dėl kurios kokybiškai pakinta žinių organizavimas;
- Pagalba sau: tobulėjant mokymuisi, besimokantieji patys kuria žinias, kurios padeda savarankiškai konstruoti kokybiškai kitokias žinias.

Informacijos paieškos bei taikymo gebėjimai susiję su naujausiųjų informacinių technologijų naudojimu tikslingai informacijos paieškai bei rasto informacijos pritaikymui. Šie gebėjimai susiję su savarankiško mokymosi (saviugdos) gebėjimais, nes informacinių

technologijų kaita reikalauja nuolatinio budrumo ir žinių bei įgūdžių atnaujinimo (Stanišauskienė, 2004, p.98).

Mokymasis, nuolatinis tobulėjimas leidžia kilti karjeros laipteliais, todėl *mokymosi kompetencija* yra reikšminga studentui siekiančiam karjeros.

2.4. Profesinė kompetencija

Profesinei kompetencijai priskiriami gebėjimai susiję su profesiniais gebėjimais (profesionalumas konkrečioje veiklos srityje, specifinės profesinės žinios) bei su bendraisiais veiklos planavimo ir organizavimo gebėjimais (pasirengimas veikti kintančioje situacijoje, veiklos prasmingumo suvokimas, vadovavimas projektams, atsakomybė už savo veiklą ir jos rezultata, situacijos analizė ir įvertinimas, tikslų kėlimas, sprendimas, planavimas, iniciatyva, nebijojimas rizikuoti, refleksijos ir įsivertinimo įgūdžiai) (Stanišauskienė 2004, p.93).

Profesinė kompetencija – individo savastimi, jam būdingomis vertybinėmis orientacijomis ir profesiniu žinojimu bei gebėjimais pagrįsta profesinė raiška. Ji turi būti orientuota į darbdavių reikalavimus, gero profesinės veiklos rezultato praktinį demonstravimą bei prasmingo gyvenimo kūrimą (Daukilas, 2001, p.38)

Ž. Grakauskas, A. Valickas, V. Rosinaitė ir kt. (2007, p.86) teigia, kad *profesinės kompetencijos* lygis priklauso nuo studijų pakopos. Pirmoje studijų pakopoje dažniausia siekiama, kad studentai įgytų šių profesinių gebėjimų:

- Žinotų savo studijuojamo dalyko pagrindus ir mokėtų juos suprantamai perteikti;
- Suvoktų studijuojamo dalyko struktūrą ir šios struktūros sudėtinių dalių ryšius;
- Gebėtų tinkamai suprasti ir paaiškinti naują informaciją, susijusią su studijuojamu dalyku;
- Gebėtų taikyti ir kritiškai vertinti studijuojamo dalyko teorijas;
- Mokėtų naudotis dalyko metodais ir technikomis;
- Žinotų, kaip atlikti tyrimus savo studijuojamo dalyko kontekste;
- Žinotų, kaip eksperimentiškai ar stebėjimo būdu patikrinti dalyko teorijas;

Antroje studijų pakopoje siekiama, kad studentai:

- Būtų susipažinę su naujausiomis to dalyko teorijomis, jų interpretacijomis, metodais ir technikomis;
- Gebėtų kritiškai vertinti naujausias studijuojamo dalyko teorijų ir praktikos kaitos tendencijas;
- Gebėtų savarankiškai atlikti tyrimus ir interpretuoti rezultatus;

- Gebėtų bent minimaliai prisidėti prie teorinių ar praktinių studijuojamo dalyko problemų sprendimo;
- Gebėtų originaliai ir kūrybingai naudotis studijuojamo dalyko turiniu.

N. Borusevičienė, A. Černiauskiene, Z. Latonaitė ir kt. (2008, p. 30) deklaruoja, kad *profesinė kompetencija* yra žmogaus funkcinis gebėjimas atlikti tam tikrą profesinės veiklos dalį (operaciją ar užduotį) realioje ar imituojamoje situacijoje, tam reikia turėti tam tikrą bagažą žinių ir gebėjimų. Profesinei veiklai atlikti reikalingų kompetencijų sistema vadinama kvalifikacija.

Didelę reikšmę *profesinei kompetencijai* turi problemų sprendimo įgūdžiai. Tai visuma individo problemų sprendimo ir darbo įgūdžių, mąstymo būdų, emocijų ir kognityvinių reakcijų, sąlygojanti jo problemų sprendimo kokybę ir rezultatyvumą. Tai ir darbo įpročiai, emocinis stabilumas, dvasinė pusiausvyra, kognityviniai procesai (Baltrėnienė, Volbekienė, 1998, p.16).

R. Adamonienė, S. Daukilas, B. Krikščiūnas ir kt. (2004, p.195) *profesinę kompetenciją* apibūdina kaip individo savastimi, jam būdingomis vertybinėmis orientacijomis ir profesiniu žinojimu bei gebėjimais pagrįstą profesinę raišką. Ji turi būti orientuota į darbdavių reikalavimus, gero profesinės veiklos rezultato praktinį demonstravimą bei prasmingo gyvenimo kūrimą. Kompetentingas yra tas, kas gerai išmano savo profesinę veiklą, kvalifikuotas, turi teisę ir gali praktiškai ką nors spręsti ar daryti.

Profesinė kompetencija yra svarbi žmogaus karjerai, dėl to, kad profesiniai gebėjimai leidžia veikti tam tikroje specializuotoje veikloje. Dažniausiai profesiniai gebėjimai yra specifiniai, tinkantis tik vienai veiklai, kita vertus, yra ir universalių profesinių gebėjimų, kurie tinka kiekvienai profesinei veiklai.

2.5. Įsidarbinimo kompetencija

Įsidarbinimo gebėjimai – žinios, vertybės, supratimas ir patirtis, suteikianti žmogui galimybę pasirinkti profesiją pagal savo pašaukimą ir daryti karjerą pasirinktos profesinės veiklos srityje. *Įsidarbinimo gebėjimams* priskiriama: bendravimas ir bendradarbiavimas, pasitikėjimas savimi, kritiškas savo paties ir savo profesinių pasiekimų vertinimas, iniciatyvumas, kūrybiškumas ir pan. (Pukelis, Pileičikienė, 2006, p.1).

P. Čepas (2008, p.63) tyręs kompetencijų formavimosi lauką, suformavo pagrindinius *įsidarbinamumo gebėjimus*:

- Ieškoti darbo vietas;
- Pasirinkti darbo vietą atsižvelgiant į turimas kompetencijas, darbo vietas keliamus reikalavimus ir užimtumo perspektyvą;
- Atlikti darbo vietas keliamų reikalavimų darbuotojui analizę;

- Atlikti savo turimų kompetencijų analizę;
- Vertinti turimų kompetencijų atitikimą darbo vietos reikalavimams;
- Parengti gyvenimo aprašymą (CV) ir kitus prisistatymo dokumentus;
- Pristatyti save įsidarbinimo pokalbio metu;
- Integruotis darbo vietoje;
- Planuoti asmeninę karjerą;
- Vertinti organizacijos vystymosi tendencijas;
- Vertinti darbo rinkos kaitos tendencijas;
- Rūpintis savo kvalifikacijos tobulinimu.

Kanados mokslininkų asociacija yra sukūrusi įsidarbinimo įgūdžių kvalifikaciją. Joje akcentuojami šie *įsidarbinimo gebėjimai* (Employability Skills 2000+, 2000, p.2):

- Fundamentalūs gebėjimai, kurie reikalingi tolimesniam vystymuisi, tai komunikuoti, valdyti informaciją, naudoti skaičius;
- Asmeniniai gebėjimai, kurie reikalingi norint demonstruoti pozityvų požiūrį bei adekvačiai elgtis, būti atsakingu, adaptyviu, nuolat mokytis, saugiai dirbti;
- Komandiniai gebėjimai, kurie reikalingi produktyviam bendradarbiavimui, tai dirbti su kitais, dalyvauti vykdant užduotis bei projektus.

Priklausomai nuo valstybės, įsidarbinimo gebėjimai gali skirtis (Employability Skills for the Future , 2002, p.28). Atlikus, Australijos, Didžiosios Britanijos ir Kanados *įsidarbinimo kompetencijos* analizę galima teigti, kad svarbiausi gebėjimai yra problemų sprendimas, technologijų naudojimas, komunikacija, komandinis darbas, techninių ir matematinių veiksmų naudojimas, adaptyvumas (žr. 3 lentelę).

3 lentelė

**Įsidarbinimo įgūdžiai Australijoje, Didžiojoje Britanijoje ir Kanadoje
(Employability Skills for the Future , 2002, p.28)**

AUSTRALIJA	DIDŽIOJI BRITANIJA	KANADA
<i>Rinkti, analizuoti informaciją</i>	<i>Komunikacija</i>	<i>Mąstymas</i>
<i>Veiklų planavimas ir organizavimas</i>	<i>Mokymasis</i>	<i>Atsakomybė</i>
<i>Komandinis darbas</i>	<i>Darbas su kitais</i>	<i>Adaptyvumas</i>
<i>Matematinių ir techninių įgūdžių naudojimas</i>	<i>Matematinis raštingumas</i>	<i>Problemų sprendimas susijęs su matematiniais veiksmais</i>
<i>Problemų sprendimas</i>	<i>Problemų sprendimas</i>	<i>Problemų sprendimas</i>
<i>Technologijų naudojimas</i>	<i>Informacija apie technologijas</i>	<i>Technologijų naudojimas</i>
<i>Kultūrinis supratimas</i>	<i>Užsienio kalbų mokėjimas</i>	<i>Projektų valdymas</i>

Įsidarbinimo kompetencijos aspektus nagrinėjo T. Jovaiša ir S. Shaw (1998, p. 36-38), kurie pateikė *įsidarbinimo gebėjimus* bendrųjų kompetencijų kontekste. Pagrindiniai *įsidarbinimo gebėjimai*, tai bendravimas, informacijos apdorojimas, prisitaikymas, sprendimų priėmimas, mokymas ir tobulinimasis, kalbų mokėjimas, iniciatyvumas, kūrybiškumas, argumentacija, problemų sprendimas, pasitikėjimas, mąstymas ir veiklumas.

Apibendrinus užsienio mokslininkų ir Lietuvos mokslininkų atliekamus tyrimus, galima konstatuoti, kad vieni ir kiti pateikia panašų *įsidarbinimo kompetencijos* lauką.

Įsidarbinimo kompetencijai taip pat yra labai aktuali darbo paieška, nes norint siekti karjeros reikia nuolat domėtis darbo rinkos pasiūlymais bei darbo paieškos naujovėmis ir tendencijomis. R. Kučinskienė, B. Anužienė ir S. Pevcevičiūtė (2000, p.21) remdamiesi M. Danilo (1990), išskyrė tokius esminius planingos darbo paieškos būdus:

1. Būti susipažinus su darbo rinkos tendencijomis ir ekonominiu sektoriumi:

- Susipažinti su darbo rinkos tendencijomis;
- Susipažinti su ekonominio sektoriaus, kuriame ketinate dirbti, ypatumais;
- Susipažinti su paklausiomis ir nepaklausiomis profesijomis ir kvalifikacijomis;
- Susipažinti su nedarbo lygiu;
- Susipažinti su regiono įmonių.

2. Gerai pažinti save:

- Įvertinti savo kompetenciją ir žinias;
- Įvertinti savo profesinę patirtį (jei jos turite);
- Įvertinti savo asmenines savybes;
- Palyginti savo nuomonę su aplinkinių nuomone apie jus.

3. Turėti savo profesinį tikslą:

- Turėti tikslą ir numatyti uždavinius;
- Aiškiai žinoti, ko norite, kokių rezultatų siekiate;
- Realiai įvertinti savo profesinius trūkumus ir privalumus.

4. Mokėti pasirinkti darbo paieško būdus:

- Kreiptis į darbo biržą ir įdarbinimo agentūras;
- Ieškoti darbo per asmeninius ryšius;
- Spontaniškai iškelti savo kandidatūrą;
- Pasinaudoti universiteto (kolegijos) teikiama informacija apie laisvas;
- darbo vietas įmonėse ir organizacijose;
- Kreiptis į ankstesnę darbovietę (jei dirbote);
- Kreiptis į įmonę, kurioje atlikote praktiką;

- Paduoti skelbimą į spaudą.

5. Mokėti parašyti gyvenimo aprašymą (CV):

- Parašyti CV taip, kad būtumėte pakviestas pokalbiui su darbdaviu.

6. Mokėti parašyti motyvacinį laišką:

- Mokėti jį parašyti taip, kad įtikintumėte darbdavį, jog jūs ir esate geriausias kandidatas į laisvą darbo vietą.

7. Pasiruošti pokalbiui su darbdaviu:

- Tai lemiamas etapas darbo paieškoje, reikalaujantis ypatingo pasiruošimo.

Įsidarbinimo kompetencija yra įtakojama prieš tai nagrinėtų kompetencijų, nes vieni gebėjimai yra susiję su *socialine kompetencija* (pvz., bendravimas), kiti su *profesine kompetencija* (problemų sprendimas). Mano manymu, *įsidarbinimo kompetencija* yra viena iš svarbiausių *karjeros kompetencijos grupių*, nes ši kompetencija yra aktualiausia ieškant pirmutinio darbo, t. y. įsitvirtinti darbo rinkoje, o vėliau jau siekiant karjeros.

3. KARJEROS KOMPETENCIJOS UGDYMAS UNIVERSITETE

Šiuo metu švietimo politikoje vyksta pokytis švietimo kokybės bei kompetencijų supratimo ir formavimosi kontekste, tai yra perėjimas nuo švietimo, orientuoto į žinias, prie švietimo, orientuoto į kompetencijų ugdymą. Todėl aukštoji mokykla turi atkreipti dėmesį į kompetencijų ugdymą, o šis dalykas turėtų atsispindėti studijų programose, ugdymo(si) procese ir kitose veiklose.

Lietuvoje teikiamas universitetinis ir neuniversitetinis aukštasis mokslas. Universitetinės studijos suteikia teoriniu parengimu ir moksliniais tyrimais grindžiamą aukštąjį išsilavinimą ir kvalifikaciją, taip pat ir mokslo laipsnį. Universitetuose vyrauja universitetinės studijos, atliekami moksliniai tyrimai, organizuojamos magistrantūros ir doktorantūros studijos ir/ar plėtojama aukštojo lygio profesionali meno veikla (Švietimas ir profesinis orientavimas Lietuvoje, 2005, p.8).

Absolventų įsidarbinimas yra svarbus studijų kokybės kriterijus. Įsidarbinimo sėkmė labai priklauso nuo kompetencijų, nurodytų studijų programos aprašuose, įsisavinimo. Planuojamų įgyti kompetencijų pagrindu suformuluoti studijų rezultatai yra studijų programos studijų turinio filosofijos ir mokslinės metodologijos pagrindas (Pukelis, Pileičikienė, 2006, p.25). P. McIlveen, S. Brooks, A. Lichtenberg, ir kt. (2011, P.40-41) konstatuoja, kad universitetas turi būti atsakingas už studentų karjerą, o tai gali būti įgyvendinama tikrai susiejus teoriją su praktika.

Aukštojoje mokykloje, o tiksliau studijų programose išryškėja svarbiausios plėtojamoms kompetencijos (Lepaitė, 2003, p.58):

- Komunikacija;
- Problemų sprendimas ir planavimas;
- Analizavimas (kritinis mąstymas);
- Mokymasis visą gyvenimą;
- Informacinių technologijų naudojimas;
- Bendradarbiavimas (komandinis darbas);
- Informacijos gavimas ir panaudojimas;
- Globalus mąstymas ir veikimas;
- Matematinis raštingumas;
- Gebėjimas efektyviai panaudoti žinias;
- Socialinė sąveika.

Švietimo sistemos dalis – universitetas – šiuo metu intensyviai plėtojamas, kadangi išaugusius reikalavimus kompetencijoms dažnai gali padėti pasiekti tik aukštoji mokykla.

Šiandieninio universiteto bendruomenės siekiniai apima skatinimą tobulinti mokymąsi, pabrėžiant bendruosius įgūdžius, kaip antai: gebėjimas bendradarbiauti, mokėjimas mokytis, kritiškai mąstyti, nes tai yra esminės tolesnio mokymosi ir sėkmingos karjeros prielaidos (Zuzevičiūtė, 2006, p.89).

Universitetų ir kolegijų studijų programų vadovai didesnę dėmesį skiria įsidarbinimo gebėjimų plėtotei, galima konstatuoti, kad studijų programas stengiamasi rengti atsižvelgiant į darbo rinkos poreikius. Vis dėlto nerimą kelia faktas, kad tirtų institucijų studijų programų vadovai skiria per mažai dėmesio studentų ir darbdavių ryšių plėtotei (Pukelis, Pileičikienė p.25).

Aukštasis mokslas pateikiamas ne tik kaip paslauga vartotojams (besimokantiems), bet jis suteikia studentams išsilavinimą, galimybę tobulėti ir keistis. To pasikeitimo procesą į gerąją pusę žinių ir įgūdžių suteikimą, gebėjimą pritaikyti įgytas teorines ir praktines žinias ir įsitvirtinti darbo rinkoje - galima būtų apibūdinti kaip kokybiškas studijas (Misiūnas, Žibėnienė, Stravinskienė ir kt., 2007, p.12).

Studijuodamas aukštojoje ar profesinėje mokykloje ir atlikdamas profesinę praktiką žmogus įgyja profesinę kompetenciją ir tampa tam tikros srities specialistu. Tai reiškia, kad žmogus įgyja specialiųjų žinių, įgūdžių ir gebėjimų, kurias gali taikyti tik tam tikrose aiškiai apibrėžtose srityse. Pavyzdžiui, medicinos studentas įgyja žinių, įgūdžių ir gebėjimų, reikalingų gydytojo darbui, naudodamasis atitinkamomis procedūromis ir priemonėmis, jis mokosi diagnozuoti ir gydyti ligas. Kompiuterių įrangos programuotojas mokosi dirbti su kompiuterių programomis. Jis įgyja žinių, įgūdžių ir gebėjimų, kurios įgalina jį kurti, taisyti ir atnaujinti kompiuterines programas (Grakauskas, Valickas, Rosinaitė ir kt., 2007, p.85).

Aukštojoje mokykloje studentas įgyja profesinių žinių, ieško jose asmeninės prasmės. Todėl aukštosios mokyklos turi (Šedžiuvienė, Urbonienė, 2008, p.22):

- skatinti studentus aktualizuoti žinių įgijimą ir nuolatinį atnaujinimą;
- sudaryti pedagogines sąlygas profesinėms žinioms įgyti ir jų poreikiui ugdyti, profesiniams įgūdžiams formuoti, reikšmingoms profesijai savybėms aktyvinti, galimiems sunkumams, klaidoms prognozuoti ir jų koregavimo būdams numatyti;
- parengti studentus projektuoti profesinę karjerą, ją įgyvendinti ir nusiteikti mokytis visą gyvenimą.

Universitetų karjeros centrai – dažniausiai savarankiški universitetų padaliniai, kurių veikla susijusi su būsimų ir esamų studentų karjeros planavimu, profesijos pasirinkimu, įsidarbinimu. Skirtingų universitetų karjeros centrai konsultuoja būsimus universitetų studentus profesijos pasirinkimo klausimais, teikia informaciją studentams ir absolventams bei Lietuvos ir užsienio bendrovėms apie profesinę karjerą, konsultuoja planavimo, personalo vadybos, jaunųjų specialistų praktikos organizavimo, įdarbinimo klausimais, stebi absolventų karjerą, konsultuoja

dėl darbo paieškos strategijos ir taktikos. Kai kurie karjeros centrai labiau orientuojasi į studentų karjeros planavimo įgūdžių ugdymą, informacijos apie darbo paieškos būdus ir metodus teikimą, praktinių karjeros planavimo bei darbo paieškos užsiėmimų organizavimą. Kiti karjeros centrai be šių veiklų dar vykdo ir studentų įdarbinimo tarpininkavimo veiklą – bendradarbiauja su įmonėmis, kaupia ir teikia informaciją apie darbo vietas, kartu su bendradarbiaujančiomis įmonėmis organizuoja karjeros mugės bei būsimų darbuotojų atrankas (Švietimas ir profesinis orientavimas Lietuvoje, 2005, p.13).

Kita vertus, aukštosios mokyklos mokymo turinys turi orientuoti ne tik į profesinei veiklai reikšmingų žinių įgijimą, bet ir į gyvenimišką išmintį, gebėjimą numatyti poelgių pasekmes, atskirti esminius dalykus nuo atsitiktinių, nereikšmingų, iš daugelio pasirinkti galimą sprendimo variantą (Šedžiuvienė, 2006, p.76).

V. Zuzevičiūtė (2006, p.93-94), atlikusi tyrimą apie studentų mokymosi strategijas, nustatė, kad daugumai studentų aukštojoje mokykloje būdinga siekti profesinių (susijusių su geresniu pasirengimu darbui), asmeninių (pasitelkti pastebėtus gabumus), akademinių tikslų.

Aukštoji mokykla yra svarbi studentams, nes jame gali plėtoti savo karjeros kompetenciją. Be to, jos dažnai (Akudovičiūtė A., Bučaitė J., Grakauskas Ž. ir kt., 2007, p.198):

- turi karjeros centrą, kuris padeda besimokantiejiems nusistatyti savo galimybes, siūlo įvairius būdus kvalifikacijai tobulinti ir papildomoms kompetencijoms įgyti (pavyzdžiui, organizuoja nemokamus ar lengvatinius mokymus, kuriuos veda ypač kompetentingi lektoriai iš mokslo ir verslo pasaulio);
- turi bendradarbiavimo sutartis su įvairiomis organizacijomis ar garsiomis verslo įmonėmis, kurios nuolat priima studentus į praktiką, o perspektyviausius įdarbina;
- turi specialias sutartis dėl studijų tęsimo kitose Lietuvos ar užsienio aukštosiose mokyklose;
- teikia lengvatas tam tikroms asmenų grupėms, pavyzdžiui, taiko mokesčių už studijas lengvatas ar našlaičius atleidžia nuo mokėjimo už studijas.

Besimokanti visuomenė ir spartūs technologiniai pokyčiai yra neatsiejami, kadangi tik išaugusios kompetencijos sudaro prielaidas aktyviai mokslinei ir technologinei kūrybai, nes tik mokydamiesi žmonės prisideda prie socialinės ir ekonominės savo visuomenės raidos.

Anot P. Ramsden (2000, p.338) norint gerinti mokymą aukštojoje mokykloje, būtina žinoti, kad skatinant studentus mokytis ir padedant dėstytojams mokyti, remiamasi identiškais principais. Todėl suprātę kaip padėti studentams, suprasime, kaip tobulinti dėstytojų darbą. Kita vertus, nagrinėjant karjeros kompetencijos ugdymą universitete taip pat reikėtų pirmiausia suprasti ir sužinoti studentų nuomones apie karjeros ugdymą.

Pagrindiniai šiuolaikinio universiteto bendruomenės siekiniai (Zuzevičiūtė, Teresevičienė, 2007, p.33):

- Skatinti mokymosi tobulinimą, pabrėžiant bendruosius įgūdžius, tokius kaip gebėjimas bendradarbiauti, mokėjimas mokytis, kritiškai mąstyti, tai yra esminės tolesnio mokymosi ir sėkmingos karjeros prielaidos;
- Paskatinti žmones kuo labiau išplėtoti savo galimybes ir padėti jiems tai daryti, visą gyvenimą intelektualiai tobulintis, pasirengiant darbui, prisidedant prie visuomeninių procesų ir realizuojant save;
- Prisidėti prie demokratiškos, civilizuotos, lygiateisės visuomenės kūrimo.

Apibendrinus galima konstatuoti, jog aukštosios mokyklos vaidmuo ugdant ir plėtojant studentų karjeros kompetenciją yra reikšminga ir svarbi. Viena vertus, universitete yra suteikiamos kompetencijos, kurios reikalingos siekiant karjeros, kita vertus, jis tarsi laidininkas tarp studentų ir darbdavių. Aukštųjų mokyklų studentų įsidarbinimas yra svarbus studijų kokybės kriterijus, todėl įsidarbinimo sėkmė labai priklauso nuo kompetencijų, kurios yra plėtojamoms ugdymo(si) procese.

4. ŠIAULIŲ UNIVERSITETO EDUKOLOGIJOS FAKULTETO STUDENTŲ KARJEROS KOMPETENCIJOS VERTINIMAS

4.1. Tyrimo metodika ir organizavimas

Tyrimo instrumentas: Siekiant išsiaiškinti Šiaulių universiteto Edukologijos fakulteto studentų karjeros kompetenciją buvo atlikta anketinė apklausa raštu. Norėdami identifikuoti tikrąją situaciją ir gauti kuo tikslesnius tyrimo rezultatus, vykdytas anoniminis anketavimas. Anketą (žr. 1 priedą) sudaro trys struktūrinės dalys: įvadinė dalis, demografinių kintamųjų (klausimų) blokas ir pagrindinis blokas. Anketa yra uždaro tipo su sisteminiais klausimais.

Įvadinėje anketos dalyje nurodomas tyrimo tikslas, anketos pildymo reikalavimai. Socialinė – demografinė dalis, einanti tuoj po įvadinės dalies suteikia informacijos apie respondentų socialinę – demografinę struktūrą. Anketoje demografinių klausimų bloką sudaro 5 klausimai (apie studentų lytį, kursą, studijų pakopą, formą ir programą (specialybę)).

Pagrindinį klausimų bloką sudaro 10 klausimų, nuo 6 iki 15 klausimo. Šie klausimai yra skirti įvertinti respondentų nuomones apie karjeros sąvoką, išanalizuoti kaip respondentai supranta karjeros kompetenciją, įvertinti karjeros kompetencijos ugdymą universitete, išsiaiškinti kelintame kurse respondentai norėtų pradėti ugdyti karjeros kompetenciją, sužinoti ar tiriamieji ketina dirbti pagal įgytą kvalifikaciją. Taip pat charakterizuoti ir įvertinti kokie karjeros gebėjimai yra reikalingi siekiant karjeros bei kokie įgyjami universitete. Karjeros gebėjimai buvo sugrupuoti į penkias grupes (*asmeniniai, mokymo(si), profesiniai, įsidarbinimo, socialiniai*) (sudaryta remiantis V. Stanišauskienės teorinėmis išvalgomis). Išanalizuoti universiteto ir karjeros centro reikšmę karjeros kompetencijos kontekste, įvertinti respondentų karjeros valdymo kompetencijos grupes, kurios buvo suskirstytos į 7 kategorijas (*karjeros planavimas, įsidarbinimo įgūdžių turėjimas, pokyčių įtakos įvertinimas, mokymasis, efektyvūs bendravimo įgūdžiai, asmeninių, šeimos, laisvalaikio ir darbo vaidmenų derinimas, savęs pažinimas*) (sudaryta remiantis V. Rosinaitės atliktais tyrimais). Išsiaiškinti kokios savybės yra reikalingos siekiant karjeros (sudaryta remiantis P. Čepo atliktais tyrimais) (žr. 4 lentelę).

Tyrimo metodika: Šiame darbe naudotas kiekybinis tyrimas. Kiekybinei analizei būdingas duomenų, gautų tam tikroje žmonių grupėje (šiuo atveju Šiaulių universiteto Edukologijos fakulteto studentai) apibendrinimas. Kiekybinės analizės metodas pasižymi statistinių duomenų interpretacija. Tyrimas atliktas 2011 m. vasaros bei rudens laikotarpiu Šiaulių universiteto Edukologijos fakultete. Buvo naudojama aprašomoji statistika, t. y. Spearmano koreliacijos koeficientas, chi kvadrato (χ^2) kriterijus, o skaičiavimai atlikti SPSS 16 versijos programine įranga.

Anketos konstrukto specifikacija

KLAUSIMO NUMERIS	TIKSLAS	TEIGINIŲ SKAIČIUS
1-5	Išsiaiškinti demografinius aspektus.	13
6	Sužinoti respondentų nuomones apie karjeros sąvoką.	6
7	Išanalizuoti respondentų nuomonę apie karjeros kompetenciją.	3
8	Įvertinti tiriamųjų nuomonę apie tai, koks turėtų būti karjeros kompetencijos ugdymas universitete.	3
9	Išsiaiškinti kelintame kurse respondentai norėtų pradėti ugdyti karjeros kompetenciją.	5
10	Sužinoti ar tiriamieji ketina dirbti pagal įgytą kvalifikaciją.	3
11	Charakterizuoti ir įvertinti kokie karjeros gebėjimai yra reikalingi siekiant karjeros. Karjeros gebėjimai buvo sugrupuoti į penkias grupes (<i>asmeniniai, mokymo(si), profesiniai, įsidarbinimo, socialiniai</i>). Sudaryta remiantis V. Stanišauskienės teorinėmis įžvalgomis.	20
12	Išanalizuoti universiteto ir karjeros centro reikšmę karjeros kompetencijos kontekste.	13
13	Įvertinti respondentų karjeros valdymo kompetencijos grupes, kurios suskirstytos į 7 kategorijas (<i>karjeros planavimas, įsidarbinimo įgūdžių turėjimas, pokyčių įtakos įvertinimas, mokymasis, efektyvūs bendravimo įgūdžiai, asmeninių, šeimos, laisvalaikio ir darbo vaidmenų derinimas, savęs pažinimas</i>). Sudaryta remiantis V. Rosinaitės atliktais tyrimais.	35
14	Išsiaiškinti kokios savybės yra reikalingos siekiant karjeros. Sudaryta remiantis P. Čepo atliktais tyrimais.	14
15	Charakterizuoti ir įvertinti kokie karjeros gebėjimai yra įgyjami universitete. Karjeros gebėjimai buvo sugrupuoti į penkias grupes (<i>asmeniniai, mokymo(si), profesiniai, įsidarbinimo, socialiniai</i>). Sudaryta remiantis V. Stanišauskienės teorinėmis įžvalgomis.	20

Tyrimo imties charakteristika: Atliekant tyrimą labai svarbus dalykas yra nustatyti korektišką imties tūrį, kuris turi būti randamas laikantis griežtų taisyklių. Tyrime dalyvavo Šiaulių universiteto Edukologijos fakulteto nuolatinių (dieninių) ir iššestinių (neakivaizdinių) studijų studentai. Tikslus tiriamųjų skaičius buvo gautas naudojant imties skaičiavimo formulę:

$$n = \frac{1}{\Delta^2 + \frac{1}{N}}$$

n – imties dydis, kuris apskaičiuojamas formule, kai pasikliautinis intervalas yra 0,05;
 Δ – pasirenkamas imties paklaidos dydis;
 N – generalinė visumos dalis.

Imties skaičiavimo formulė

Norint naudoti šią formulę, būtina žinoti kiek iš viso studentų studijuoja Šiaulių universiteto Edukologijos fakultete. Iš Šiaulių universiteto Studijų skyriaus buvo gauta informacija. Pagal ją nustatyta, kad iš viso Šiaulių universiteto Edukologijos fakultete yra 875 studentai (bakalaurantų – 710, magistrantų – 137, o laipsnio nesuteikiančiųjų studijų - 28).

$$n = \frac{1}{0,05^2 + \frac{1}{875}} = 274$$

Taigi pritaikius imties skaičiavimo formulę išaiškėjo, kad iš visos populiacijos reikėtų apklausti mažiausiai 274 tiriamąjį. Tyrimo metu buvo apklausti 279 tiriamieji, todėl galima teigti, kad tyrimo duomenys yra validūs, patikimi bei būdingi Šiaulių universiteto Edukologijos fakulteto tiriamųjų populiacijai. Tyrimo imtis buvo atrenkama atsitiktiniu principu, kad visi Šiaulių universiteto Edukologijos fakulteto studentai turėtų vienodas sąlygas patekti į imtį.

Demografinė respondentų charakteristika atsispindi 5 lentelėje. Tyrime dalyvavo 279 Šiaulių universiteto Edukologijos fakulteto studentai, iš jų 70 vyrų ir 209 moterys. Vyrai sudarė 25,1 proc. apklaustųjų, o moterys 74,9 proc. Vadinasi tyrime dalyvavo daugiau moteriškos lyties atstovių nei vyriškosios, tai atspindi bendrą situaciją, nes pagal Šiaulių universiteto Studijų skyriaus informaciją, Edukologijos fakultete daugiau studijuoja moteriškos lyties atstovių.

Tyrimo metu, išaiškėjo, kad pagal studijų formą daugiausiai buvo nuolatinės (dieninės) studijų formos respondentų – 197 t. y. 71,4 proc., o iššestinės (neakivaizdinės) – 79 t. y. 28,6 proc.

Tyrimo duomenimis, daugiausiai respondentų mokosi III kurse – 80 t. y. 28,7 proc., o mažiausiai IV kurse – 61 t. y. 21,9 proc. Kita vertus, galima teigti, kad pagal kursus tiriamieji pasiskirstę tolygiai, nes I kurse mokosi 71 (25,4 proc.), II kurse – 64 (22,9 proc.), III kurse – 80 (28,7 proc.), o IV kurse – 61 (21,9 proc.) tiriamųjų.

Demografinė respondentų charakteristika (N=279)

	SKAIČIUS	PROCENTAI
LYTIS		
Vyras	70	25,1
Moteris	209	74,9
STUDIJŲ FORMA		
Nuolatinė/dieninė	197	70,6
Išėstinė/neakivaizdinė	79	28,3
Neatsakė	3	1,1
KURSAS		
I kursas	71	25,4
II kursas	64	22,9
III kursas	80	28,7
IV kursas	61	21,9
Neatsakė	3	1,1
STUDIJŲ PAKOPA		
Bakalauro studijos	240	86,0
Magistro studijos	24	8,6
Laipsnio nesuteikiančios studijos	14	5,0
Neatsakė	1	0,4
STUDIJŲ PROGRAMA		
Ikimokyklinio ugdymo ir priešmokyklinis ugdymas	9	3,2
Dalyko pedagogika	14	5,0
Edukologija	72	25,8
Karjeros edukologija	9	3,2
Kūno kultūra	79	28,3
Meninis ugdymas ir tikyba	6	2,2
Pradinio ugdymo pedagogika ir ikimokyklinis ugdymas	66	23,7
Pradinio ugdymo pedagogika	8	2,9
Pradinis ugdymas ir etika	10	3,6
Švietimo kokybės vadyba	5	1,8
Neatsakė	1	0,4

Pagal studijų pakopą duomenys pasiskirstė taip: bakalauro studijose studijuoja 240 (86,0 proc.), magistro studijose – 24 (8,6 proc.), o laipsnio nesuteikiančiose studijose – 14 (5,0 proc.) tiriamųjų. Be to, daugiausiai pagal studijų programą tyrime dalyvavo Kūno kultūros studentų – 79 (28,3 proc.), o mažiausiai Švietimo kokybės vadybos – 5 (1,8 proc.).

Respondentų pasiskirstymas pagal kursą ir studijų pakopą pateiktas 6 lentelėje.

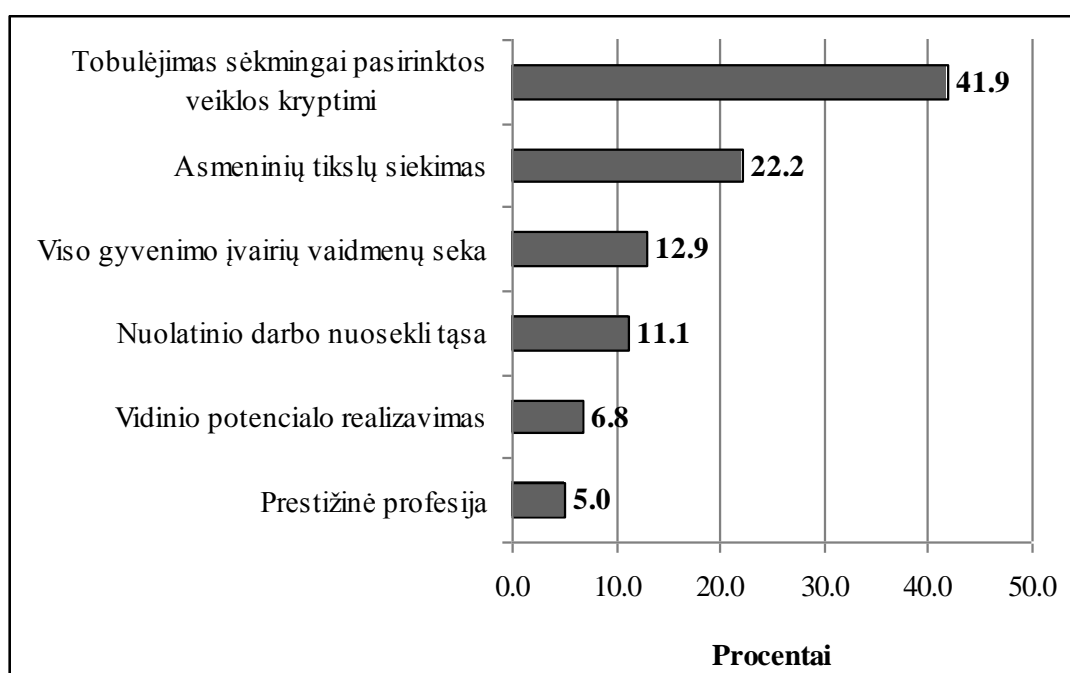
Respondentų pasiskirstymas pagal kursą ir studijų pakopą (N=279)

Kursas	STUDIJŲ PAKOPA						Viso	
	Bakalauro studijos		Magistro studijos		Laipsnio nesuteikiančios studijos			
	Skaičiai	Procentai	Skaičiai	Procentai	Skaičiai	Procentai	Skaičiai	Procentai
I kursas	52	21,7	6	26,1	13	100,0	71	25,7
II kursas	47	19,6	17	73,9	-	-	64	23,2
III kursas	80	33,3	-	-	-	-	80	29,0
IV kursas	61	25,4	-	-	-	-	61	22,1

Tyrimo rezultatai, rodo, kad bakalauro studijose tiriamieji daugiausiai mokosi III kurse – 80 (33,3 proc.), o mažiausiai I kurse – 52 (21,7 proc.). Magistro studijose respondentai daugiausiai mokosi II kurse – 17 (73,9 proc.), o I kurse mokosi tik 6 (26,1 proc.). Apibendrinus visus rezultatus, galima konstatuoti, kad tyrime dalyvo 71 (25,7 proc.) tiriamasis iš I kurso, 64 (23,2 proc.) iš II kurso, 80 (29,0 proc.) iš III kurso bei 61 (22,1 proc.) iš IV kurso.

4.2. Šiaulių universiteto Edukologijos fakulteto studentų karjeros kompetencijos vertinimo rezultatai ir jų analizė

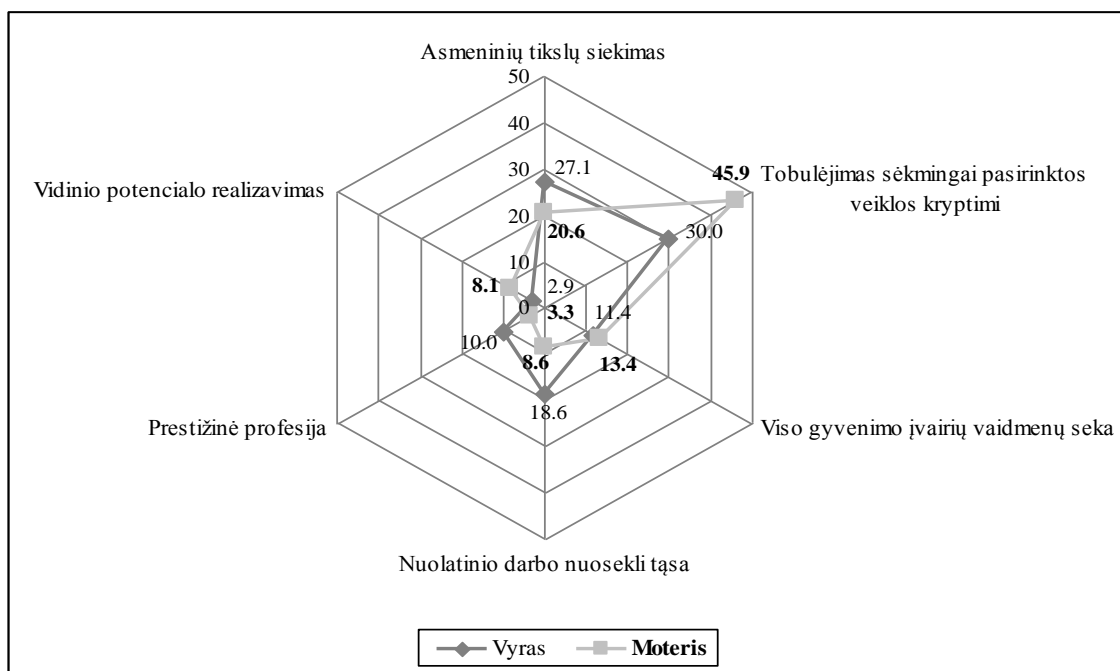
Tyrimo metu, respondentų buvo klausiama kaip jie supranta karjerą. Respondentų požiūriai atsispindi 3 paveiksle.



3 pav. Respondentų požiūris į karjerą (N=279)

Karjeros samprata įvairias laikotarpiams buvo suprantama skirtingai, vienu metu teigta, kad karjera yra susijusi tik su darbu ir profesija, o kitu, kad karjera yra ne tik darbas, bet ir asmeninių tikslų siekimas, tobulėjimas pasirinktos veiklos kryptimi. Didžioji dalis, t. y. 41,9 proc. respondentų teigia, kad karjera yra tobulėjimas sėkmingai pasirinktos veiklos kryptimi, o 22,2 proc. respondentų, kad karjera yra asmeninių tikslų siekimas. Mažiausiai respondentų, t. y. 5,0 proc. teigia, kad karjera turi būti susijusi su prestižine profesija. Šie rezultatai leidžia teigti, kad tiriamieji akcentuoja šiuolaikinę karjeros sampratą, kurioje yra svarbu derinti tiek darbą, tiek asmeninius tikslus.

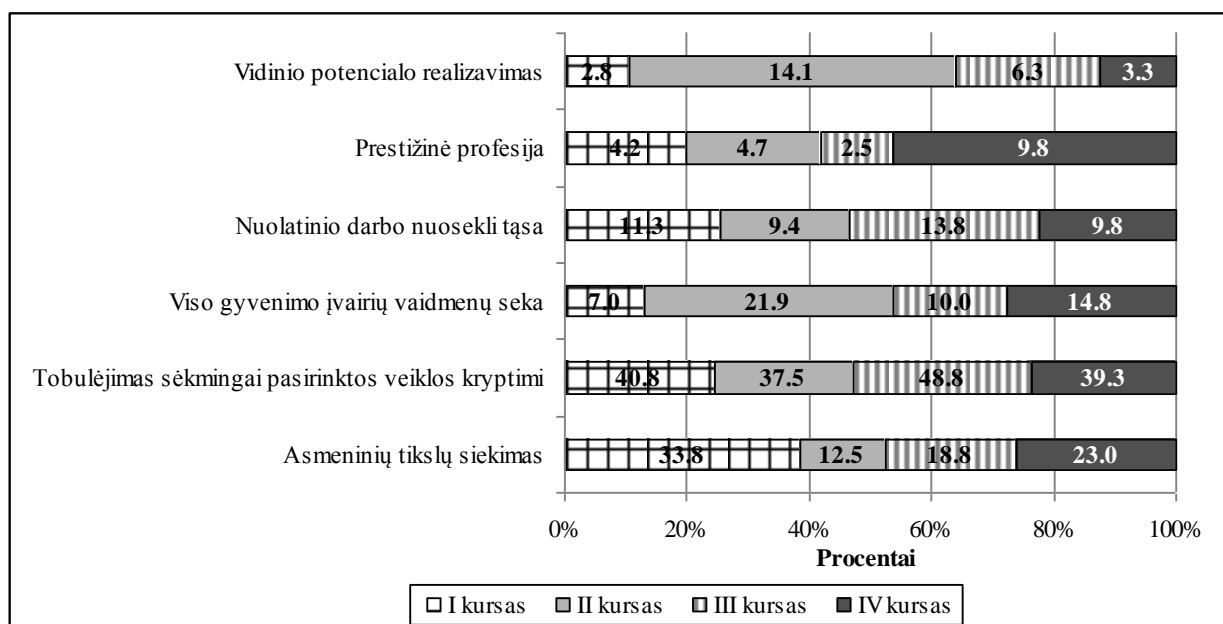
Tyrimo metu siekta išsiaiškinti kaip vyrai ir moterys supranta karjerą (4 pav.).



4 pav. Vyrų ir moterų požiūris į karjerą (procentai) (N=279)

Gauti rezultatai rodo, kad tiek vyrai (30,0 proc.) tiek moterys (45,98 proc.) labiausiai sutinka su teiginiu, kad „karjera yra tobulėjimas sėkmingai pasirinktos veiklos kryptimi“. Kita vertus, vertinant pastarąjį teiginį labiausiai išsiskyrė nuomonės, nes 30,0 proc. vyrų ir 45,98 proc. moterų pasisako už šį teiginį. Vertinant kitus teiginius nuomonės taip stipriai neišsiskyrė, pvz., su teiginiu, kad „karjera yra asmeninių tikslų siekimas“ pasisakė 27,1 proc. vyrų ir 20,6 proc. moterų.

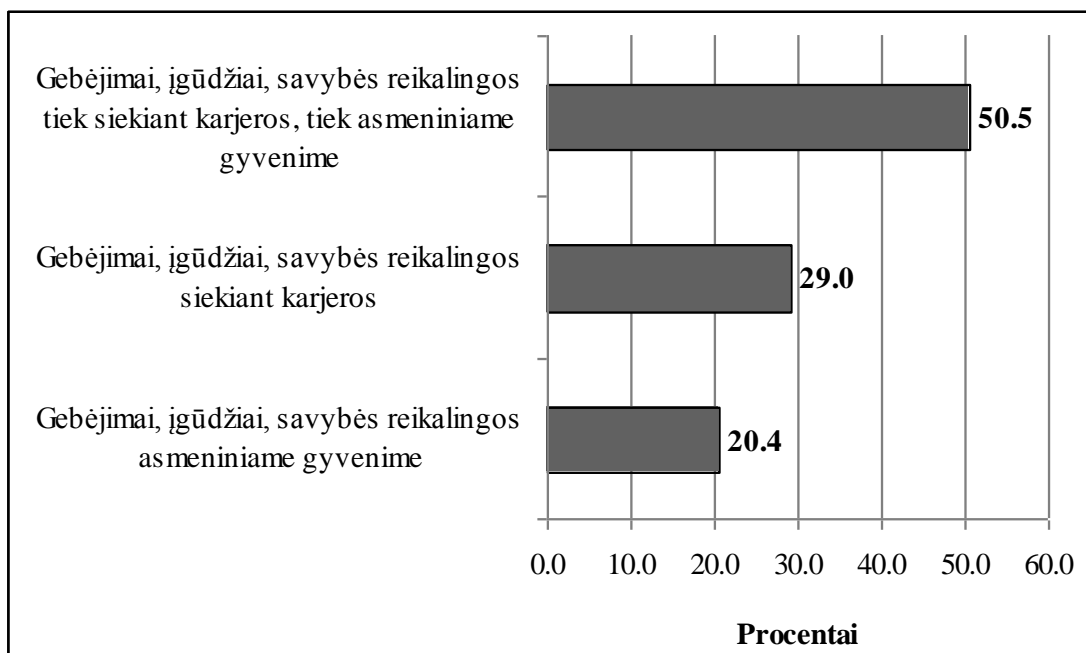
5 paveiksle vaizduojami įvairių kursų respondentų požiūriai į karjerą.



5 pav. Įvairių kursų respondentų karjeros samprata (N=279)

Tyrimo metu nustatyta, kad visi kursai daugiausiai pasisako už tai, kad karjera yra „*tobulėjimas sėkmingai pasirinktos veiklos kryptimi*“. Labiausiai už šį teiginį pasisako I kurso studentai (48,8 proc.), o mažiausiai II kurso studentai (37,5 proc.). Galima teigti, kad respondentai karjeros sampratai suteikia daugiareikšmę prasmę, nes veikla gali būti susijusi ne vien tik su darbu, bet pvz., ir su savanoriška veikla. Be to, studentai akcentuoja tobulėjimą, vadinasi jiems svarbu gerinti savo gebėjimus bei įgūdžius. Visų kursų studentai mažiausiai sutinka su nuomone, kad karjera yra „*prestižinė profesija*“ (I kurso – 4,2 proc., II kurso – 4,7 proc., III kurso – 2,5 proc., IV kurso – 9,8 proc.). Vadinsi tiriamieji supranta, kad karjera nėra susijusi vien tik su profesija, bet tai ir individo keliami asmeniniai tikslai, tobulėjimas, savęs realizavimas ir pan.

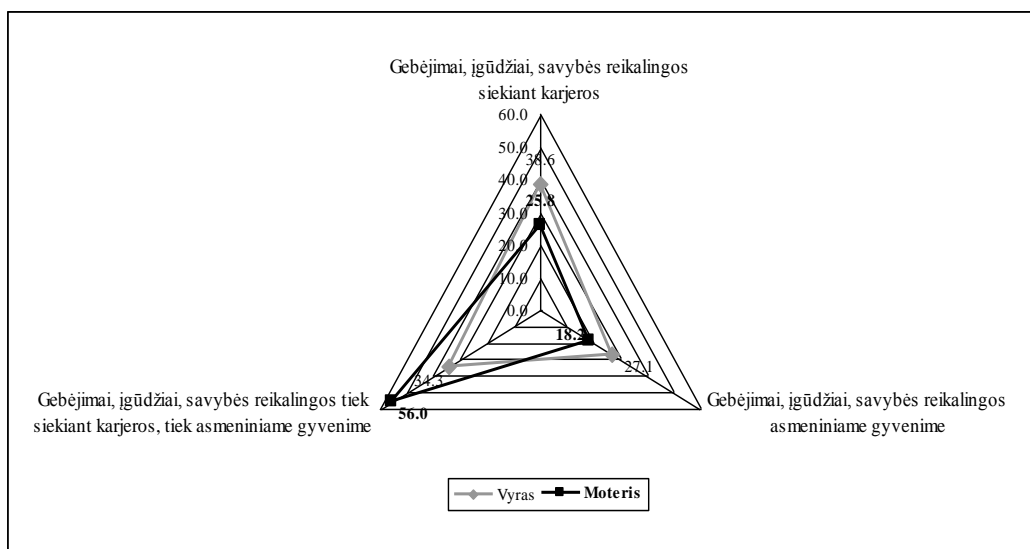
Respondentų požiūriai į karjeros kompetencijos sampratą yra pateikti 6 paveiksle.



6 pav. Respondentų karjeros kompetencijos samprata (N=279)

Nustatyta, kad pusė respondentų (50,5 proc.) mano, kad karjeros kompetencija yra „*gebėjimai, įgūdžiai, savybės reikalingos tiek siekiant karjeros, tiek asmeniniame gyvenime*“, trečdalis respondentų (29,0 proc.) teigia, kad tai yra „*gebėjimai, įgūdžiai, savybės reikalingos siekiant karjeros*“, o mažiausiai t.y. 20,4 proc. respondentų akcentuoja „*gebėjimus, įgūdžius, savybes reikalingos asmeniniame gyvenime*“. Respondentai suvokia, kad gebėjimai, įgūdžiai yra reikalingi ne vien tik karjerai, nes jei visas dėmesys skiriamas tik jiems nukenčia asmeniniai tikslai, t. y. įvyksta disharmonija. Vadinasi, respondentai sutinka, kad karjeros kompetencijos samprata yra daugialypė, kuri susideda iš įvairių elementų.

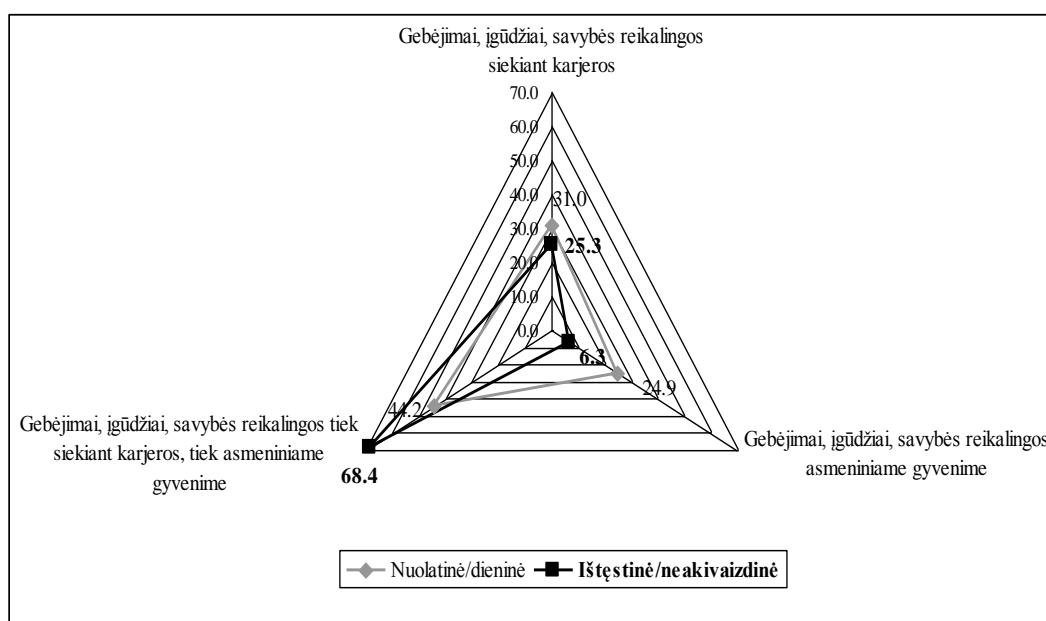
7 paveiksle matosi, kaip vyrai ir moterys supranta karjeros kompetenciją.



7 pav. Vyrų ir moterų karjeros kompetencijos samprata (procentai) (N=279)

Gauti duomenys rodo, jog vyrai (34,4 proc.) ir moterys (56,0 proc.) labiausiai sutinka su teiginiu, kad karjeros kompetencija yra „gebėjimai, įgūdžiai, savybės reikalingos tiek siekiant karjeros, tiek asmeniniame gyvenime“. Kita vertus, su pastaruoju teiginiu labiau sutinka moterys net 56,0 proc., tai galima paaiškinti tuo, kad dažnai gyvenime moterys yra veiklesnės, atsakingesnės, norinčios įrodyti, kad jos irgi gali pasiekti karjeros aukštumų. Galima pastebėti, kad vyrų požiūriai yra daugmaž apylygiai visoms karjeros kompetencijos formulotėms („gebėjimai, įgūdžiai, savybės reikalingos siekiant karjeros“ – 38,6 proc., „gebėjimai, įgūdžiai, savybės reikalingos asmeniniame gyvenime“ – 27,1 proc. ir „gebėjimai, įgūdžiai, savybės reikalingos tiek siekiant karjeros, tiek asmeniniame gyvenime“ – 34,3 proc.).

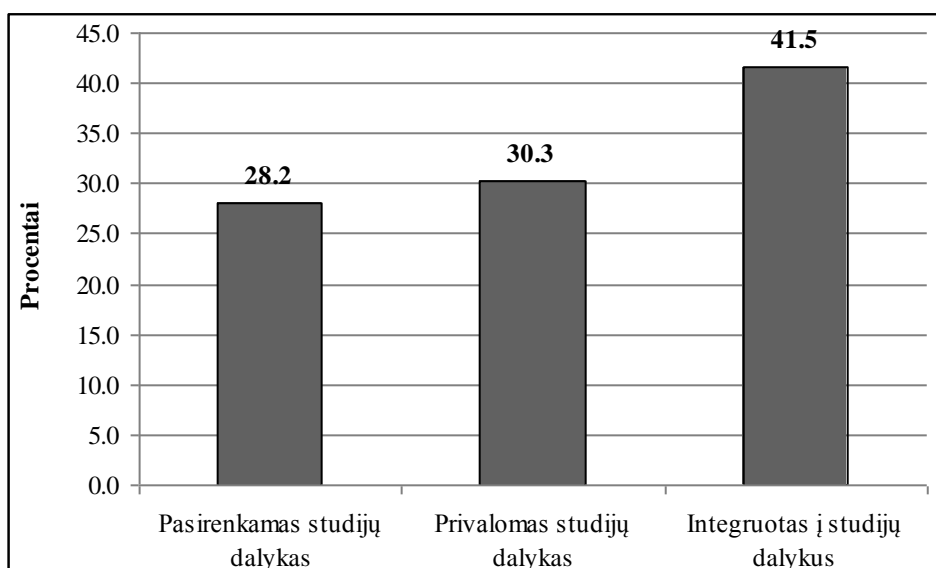
Skirtingų studijų formų (nuolatinės/dieninės ir iššęstinės/neakivaizdinės) respondentų požiūris į karjeros kompetenciją pateiktas 8 paveiksle.



8 pav. Skirtingų studijų formų respondentų požiūris į karjeros kompetenciją (procentai) (N=279)

Tyrimo metu, nustatyta, kad nuolatinės/dieninės studijų formos studentai (44,2 proc.) ir iššęstinės/neakivaizdinės studijų formos studentai (68,4 proc.) labiausiai sutinka su teiginiu, kad karjeros kompetencija yra „gebėjimai, įgūdžiai, savybės reikalingos tiek siekiant karjeros, tiek asmeniniame gyvenime“. Mažiausiai tiek nuolatinės/dieninės (24,9 proc.) ir iššęstinės/neakivaizdinės (6,3 proc.) studijų formos studentai sutinka su teiginiu, kad karjera yra „gebėjimai, įgūdžiai, savybės reikalingos asmeniniame gyvenime“.

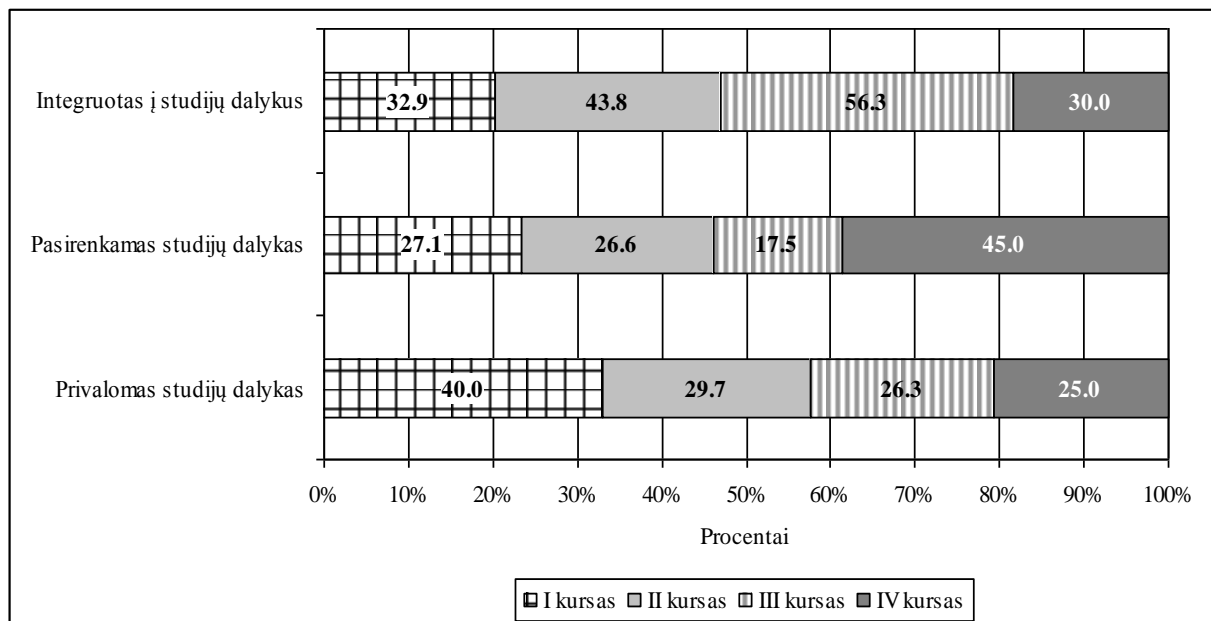
Tyrimo metu siekta nustatyti, kaip universitete turėtų būti organizuojamas karjeros kompetencijos ugdymas (9 pav.).



9pav. Karjeros kompetencijos ugdymas studijų procese (N=279)

Nors rezultatai rodo, kad tarp 3 teiginių labai didelio atotrūkio nėra, tačiau, galima pastebėti, kad net 41,5 proc. respondentų teigia, kad karjeros kompetencijos ugdymas turi būti integruotas į studijų dalykus, o 30,3 proc. tiriamųjų mano, kad turi būti privalomas dalykas ir 28,2 proc. respondentų, kad turi būti pasirenkamas studijų dalykas. Galima konstatuoti, kad tiriamieji karjeros kompetencijos ugdymą laiko svarbiu ugdymo(si) proceso reiškiniu. Be to, akcentuodami integraciją, jie suvokia, kad gebėjimai reikalingi karjerai gali būti ugdomi skirtinguose dalykuose. Pati integracija žymi visumą, kuri susideda iš įvairiausių komponentų.

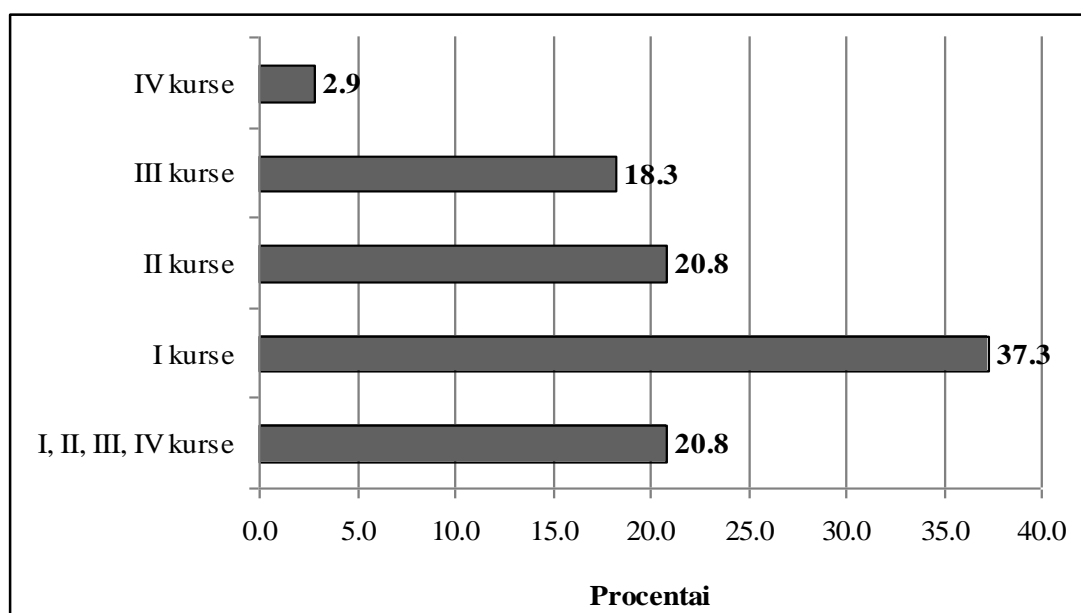
Karjeros kompetencijos ugdymas pagal kursus yra pavaizduotas 10 paveiksle.



10 pav. Karjeros kompetencijos ugdymas studijų procese pagal kursus (N=279)

Daugelis tiriamųjų pasisako už tai, kad karjeros ugdymas turi būti integruotas į įvairius studijų dalykus, (IV kursas – 30,0 proc., III kursas – 56,3 proc., II kursas – 43,8 proc., o I kursas – 32,9 proc.). I kurso (40,0 proc.) respondentai mano, kad karjeros ugdymas universitete turi būti privalomas studijų dalykas, II kurso (43,8 proc.) tiriamieji – integruotas į studijų dalykus, III kurso (56,3 proc.) – taip pat, kad integruotas į studijų kursus, o IV kurso (45,0 proc.) – pasirenkamas studijų dalykas.

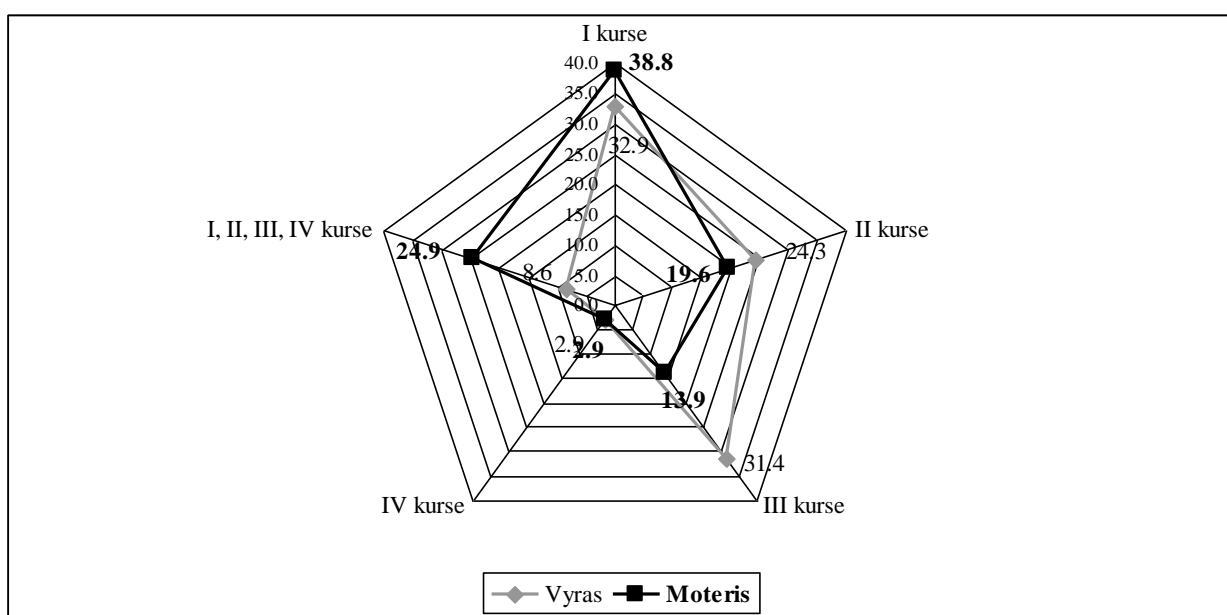
Respondentų buvo klausiama kelintame kurse reikia pradėti ugdyti karjeros kompetenciją universitete (žr. 11 pav.).



11 pav. Respondentų nuomonės, kada turėtų prasidėti karjeros kompetencijos ugdymas (N=279)

Kaip matyti, iš gautų rezultatų, labiausiai respondentai (37,3 proc.) pažymi, kad karjeros kompetencijos ugdymas turi prasidėti I kurse. Kita vertus, kiti rezultatai yra pasiskirstę tolygiai, t. y. II kurse – 20,8 proc., III kurse – 18,3 proc., I, II, III ir IV kurse – 20,8 proc. Mažiausioji dalis respondentų (2,9 proc.) mano, kad karjeros kompetenciją reikia pradėti ugdyti tik IV kurse. Apibendrinus šiuos rezultatus, galima teigti, kad tiriamųjų pasirinkimas yra racionalus, nes būtent I kurse turi būti labiausiai akcentuojamas karjeros kompetencijos ugdymas, nes III ar IV kurse dauguma studentų pradeda dirbti, todėl karjeros kompetencijos ugdymas iš dalies praranda savo reikšmę.

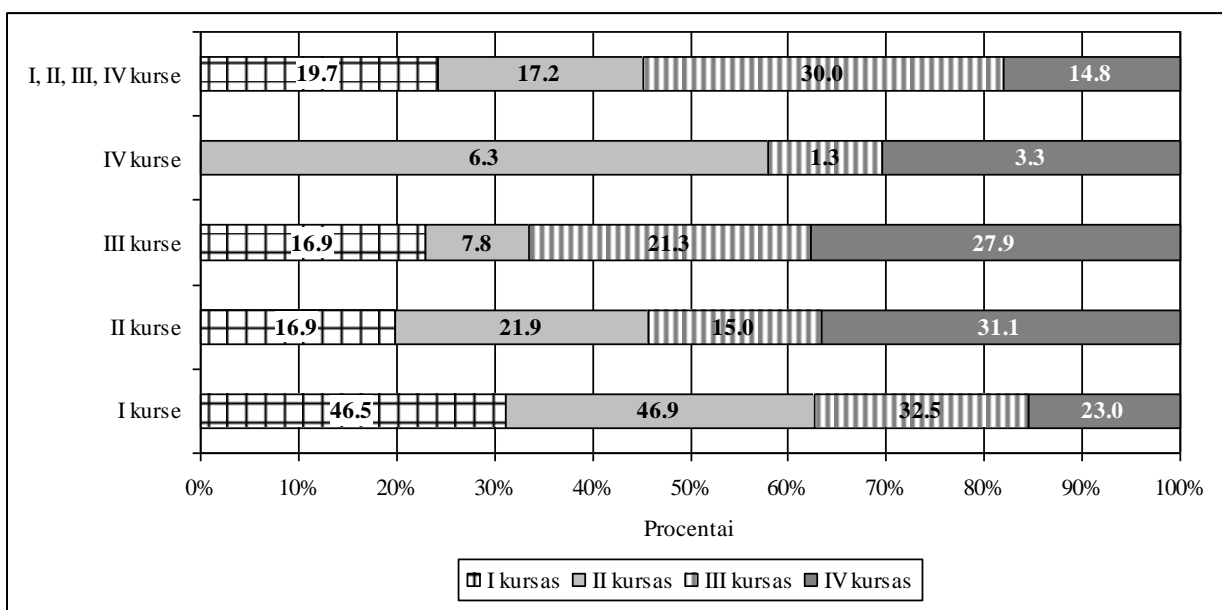
12 paveiksle yra pateikti rezultatai apie vyrų ir moterų nuomones, kada turėtų prasidėti karjeros kompetencijos ugdymas.



12 pav. Vyrų ir moterų nuomonės, kada turėtų prasidėti karjeros kompetencijos ugdymas (procentai) (N=279)

Tyrimo metu nustatyta, kad moterys labiausiai akcentuoja karjeros kompetencijos ugdymą universitete I kurse (38,8 proc.) arba visuose kursuose (24,9 proc.), o vyrai atvirkščiai II kurse (24,3 proc.) arba III kurse (32,4 proc.). Galima daryti prielaidą, kad moterims karjeros kompetencijos ugdymo reikšmė išlieka per visus studijų kursus, o vyrams tik II arba III kurse, tai yra vidurinėje studijų dalyje. Pažymėtina, kad tiek vyrai (2,9 proc.) tiek moterys (2,9 proc.) nepritaria, kad karjeros kompetencijos ugdymas turi prasidėti IV kurse. Todėl galima teigti, kad vyrai ir moterys mąsto racionaliai, nes IV kursas yra baigiamasis studijų etapas ir jame karjeros kompetencijos ugdymas praranda svarbą, nes tuo metu studentai rašo savo baigiamuosius darbus.

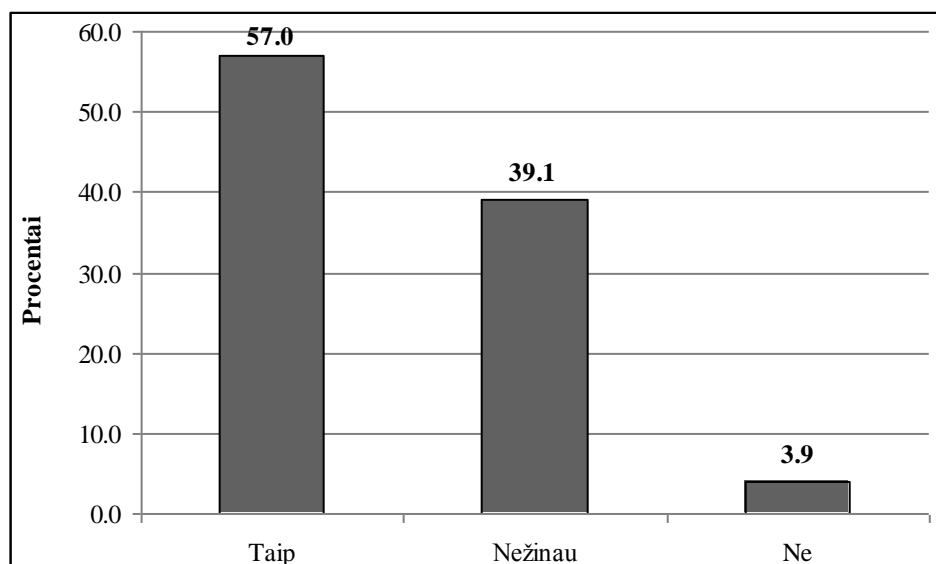
Respondentų buvo klausiama, kelintame kurse turėtų prasidėti karjeros kompetencijos ugdymas (13 pav.).



13 pav. Skirtingų kursų respondentų nuomonės, kada turėtų prasidėti karjeros kompetencijos ugdymas (N=279)

Duomenys rodo, kad I (46,5 proc.), II (46,9 proc.) ir dalinai III (32,5 proc.) kurso tiriamieji akcentuoja, kad karjeros kompetencijos ugdymas turi prasidėti I kurse, galbūt tokį pasirinkimą lėmė tai, kad studentai pradeda siekti karjeros jau nuo pirmo kurso, ieško darbo, dalyvauja savanoriškoje veikloje tiek universitete, tiek už jo ribų.

14 paveiksle yra pateikiami rezultatai apie respondentų ketinimus dirbti pagal įgytą kvalifikaciją.

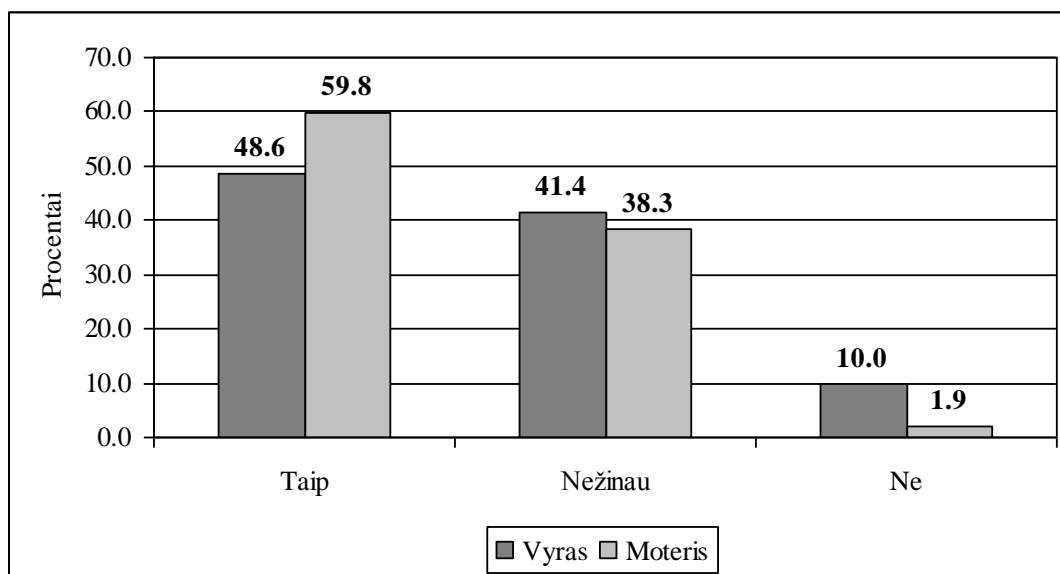


14 pav. Respondentų ketinimai dirbti pagal įgytą kvalifikaciją (N=279)

Daugiau nei pusė (57,0 proc.) tiriamųjų deklaruoja, kad jie ketina dirbti pagal įgytą kvalifikaciją, 39,1 proc. respondentų dar nežino ką jie veiks baigę studijas. Tik 3,9 proc. tiriamųjų teigia, kad jie pagal įgytą kvalifikaciją neketina dirbti. Galima konstatuoti, kad

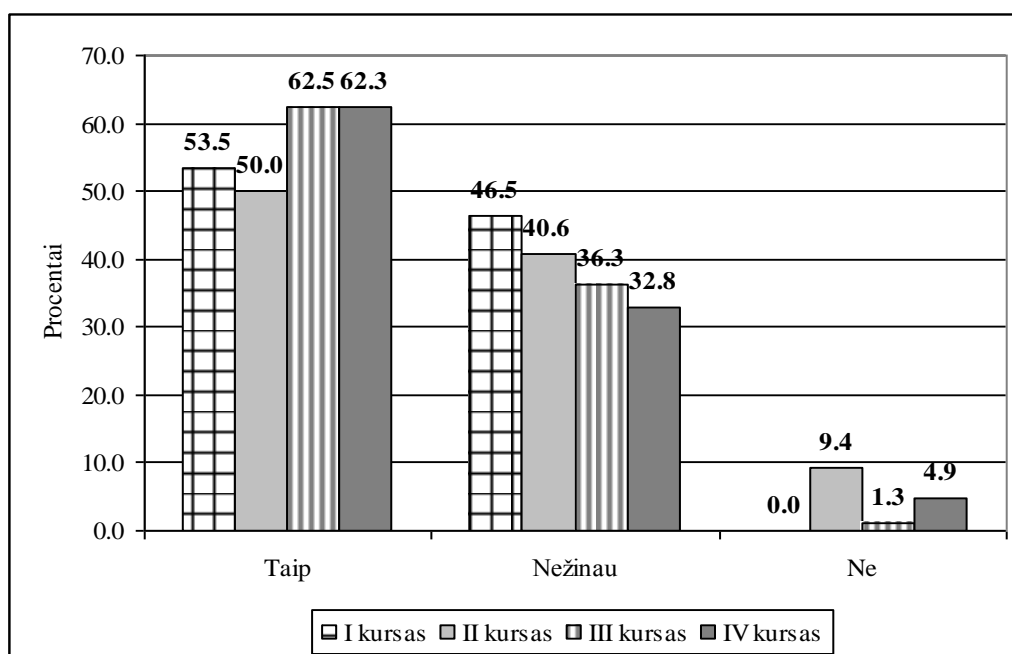
respondentai yra labai motyvuoti bei norintys dirbti pagal kvalifikaciją. Jų apsisprendimas stojant į universitetą buvo pamatuotas bei argumentuotas.

15 paveiksle yra pateikiami rezultatai apie vyrų ir moterų ketinimus dirbti pagal įgytą kvalifikaciją.



15 pav. Respondentų ketinimai dirbti pagal įgytą kvalifikaciją priklausomai nuo lyties (N=279)

16 paveiksle yra pateikiami rezultatai apie įvairių kursų ketinimus dirbti pagal įgytą kvalifikaciją.

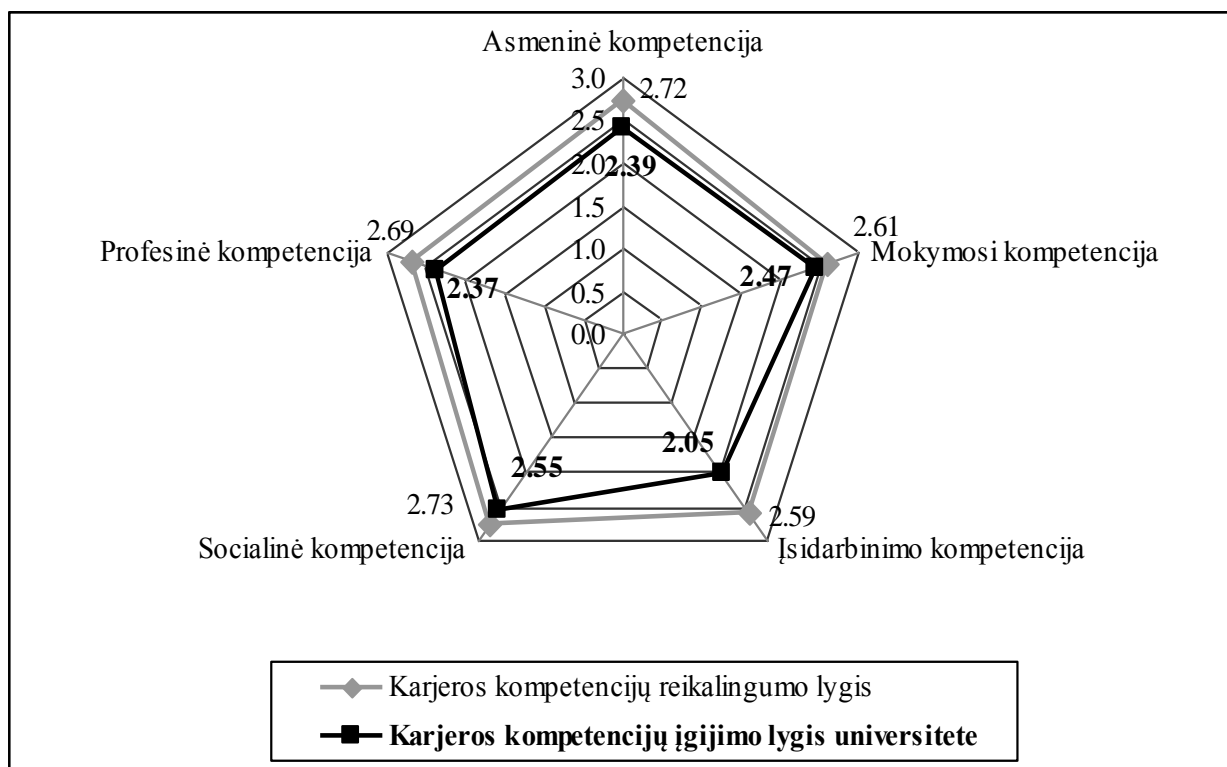


16 pav. Respondentų ketinimai dirbti pagal įgytą kvalifikaciją priklausomai nuo kurso (N=279)

Tyrimo metu nustatyta (15 pav.), kad tiek vyrai (48,9 proc.) tiek moterys (59,8 proc.) ketina dirbti pagal įgytą kvalifikaciją. Kita vertus, nemaža dalis respondentų nėra dar tiksliai

apsisprendę ar dirbs pagal kvalifikaciją (vyrai – 41,4 proc., moterys – 38,3 proc.). Tokią padėtį gali diktuoti dabartinė vykdoma politika, t. y. bandoma sumažinti mokyklų skaičių, didinamas mokinių skaičius klasėje ir pan. Be to, vertinant šį aspektą kursų atžvilgiu (16 pav.) taip pat galima pastebėti, kad didžioji dalis I (53,5 proc.), II (50,0 proc.), III (62,5 proc.) ir IV (62,3 proc.) kurso tiriamųjų ketina dirbti pagal įgytą kvalifikaciją.

Tyrimo metu, buvo siekta išsiaiškinti respondentų karjeros kompetencijos sudedamųjų dalių reikalingumo ir įgijimo lygį. Pastarieji rezultatai pateikti 17 paveiksle.



17 pav. Karjeros kompetencijos reikalingumo ir įgijimo lygis (vidurkiai) (N=279)

Remiantis rezultatais, galima konstatuoti, kad tiriamieji jaučia didesnę karjeros kompetencijos reikalingumą nei turi galimybę ją įgyti universitete. Kita vertus, klaidinga būtų teigti, kad respondentai nėra įgiję karjeros kompetencijos.

Lyginant karjeros kompetencijos grupių reikalingumo ir įgijimo lygį, didžiausias atotrūkis yra pastebimas įsidarbinimo kompetencijos įvertinime (reikalingumo vidurkis yra 2,59, o įgijimo vidurkis – 2,05), o mažiausias atotrūkis yra mokymosi kompetencijos įvertinime (reikalingumo vidurkis yra 2,61, o įgijimo vidurkis – 2,47). Mažiausią poreikį iš visų karjeros kompetencijos grupių respondantai jaučia įsidarbinimo kompetencijai (vidurkis – 2,59). Be to, pastarąją kompetenciją jie yra mažiausiai įgiję (vidurkis – 2,05) universitete.

Tiriamieji aukštą reikalingumo vertinimą skyrė asmeninei (vidurkis – 2,72) ir socialinei (vidurkis – 2,73) kompetencijai. Galbūt pastarosios kompetencijos yra svarbios ne tik siekiant karjeros, bet ir asmeniniame gyvenime. Kita vertus, respondantai aukštą įgijimo universitete

įvertinimą skyrė socialinei (vidurkis – 2,55) ir mokymosi (vidurkis – 2,47) kompetencijai. Tokį pasirinkimą galėjo lemti, tai, kad šios kompetencijos labiausiai aktualizuojamos studijų procese.

Tyrimo metu buvo siekta išsiaiškinti respondentų karjeros kompetencijos reikalingumo ir įgijimo lygį universitete. Šie rezultatai pateikti 7 lentelėje.

7 lentelė

Karjeros kompetencijos reikalingumo ir įgijimo lygis universitete (vidurkiai) (N=279)

Karjeros kompetencija	Indikuojantys gebėjimai	Reikalingi karjeros gebėjimai	Įgyjami karjeros gebėjimai universitete	Statistiškai reikšmingas skirtumas $p \leq 0,05$
Asmeninė kompetencija	Pristatyti save	2,78	2,34	0,001
	Veikti iniciatyviai	2,76	2,26	0,001
	Pažinti save	2,65	2,33	0,001
	Savarankiškai atlikti užduotis	2,69	2,60	0,058
Mokymosi kompetencija	Kritiškai mąstyti	2,60	2,39	0,001
	Susirasti informacinius šaltinius	2,65	2,60	0,315
	Veikti inovatyviai	2,52	2,27	0,001
	Taikyti informacinius šaltinius	2,65	2,60	0,260
Įsidarbinimo kompetencija	Ieškoti darbo vietos	2,64	1,82	0,001
	Suvokti veiklos prasmingumą	2,65	2,23	0,001
	Parengti dokumentus darbo paieškai	2,56	2,12	0,001
	Vertinti darbo rinkos tendencijas	2,51	2,00	0,001
Socialinė kompetencija	Bendradarbiauti	2,74	2,53	0,001
	Prisitaikyti prie aplinkos	2,63	2,52	0,017
	Dirbti komandoje	2,77	2,62	0,001
	Veikti aktyviai	2,78	2,53	0,001
Profesinė kompetencija	Taikyti profesines žinias	2,73	2,39	0,001
	Atsakyti už savo veiklą	2,70	2,48	0,001
	Spręsti problemas	2,78	2,39	0,001
	Vadovauti įvairioms veikloms	2,54	2,22	0,001

7 lentelės rezultatai rodo, jog skirtumas tarp reikalingų karjeros gebėjimų ir įgyjamų karjeros gebėjimų universitete yra reikšmingas daugelyje gebėjimų. Skirtumas yra statistiškai reikšmingas, nes $p=0,001$. Tai reiškia esminius reikalingų karjeros gebėjimų ir įgyjamų karjeros gebėjimų universitete skirtumus. Kita vertus, tarp tokių gebėjimų kaip savarankiškai atlikti užduotis, susirasti informacijos šaltinius bei taikyti informacinius šaltinius nėra statistiškai reikšmingo skirtumo. Be to, galima pastebėti, kad respondentai labiau akcentavo karjeros gebėjimų reikalingumą (poreikį) nei karjeros gebėjimų įgijimą. Vadinasi, galima daryti prielaidą, kad universitete nėra pakankamai įgyjamos karjeros kompetencijos.

Respondentai vertindami asmeninę kompetenciją, teigia, kad labiausiai reikalingas yra savęs pristatymo (vidurkis – 2,78), o mažiausiai savęs pažinimo gebėjimas (vidurkis – 2,65). Paradoksalu tai, kad nors tiriamieji supranta, kad siekiant karjeros yra svarbu pristatyti save, tačiau jie nesuvokia, kad tas pristatymas priklauso nuo savęs pažinimo. Labiausiai universitete įgijimas gebėjimas yra savarankiškai atlikti užduotis (vidurkis – 2,60), o mažiausiai veikti iniciatyviai (vidurkis – 2,26). Matyti, kad studijos universitete suteikia savarankiško darbo įgūdžių, tačiau karjerai svarbaus iniciatyvumo nesuteikia.

Vertindami mokymosi kompetenciją respondentai teigia, kad labiausiai reikalingas yra informacinių šaltinių susiradimo (vidurkis – 2,65) bei informacinių šaltinių taikymo gebėjimas (vidurkis – 2,65), o mažiausiai – gebėjimas veikti inovatyviai (vidurkis – 2,52). Stebina tai, kad mažiausiai reikalingas yra gebėjimas veikti inovatyviai, nes siekiant karjeros būtent naujoviškumas, naujų idėjų generavimas yra pagrindinis faktorius leidžiantis kilti karjeros laipteliais. Labiausiai universitete įgijimas gebėjimas yra informacinių šaltinių susiradimo (vidurkis – 2,60) bei informacinius šaltinių taikymo gebėjimas (vidurkis – 2,60), mažiausiai – veikti inovatyviai (vidurkis – 2,27). Galima daryti prielaidą, kad informacinių šaltinių susiradimo, informacinių šaltinių taikymo gebėjimai yra įgyjami universitete, tačiau jų poreikis vis tiek išlieka.

Vertindami socialinę kompetenciją respondentai teigia, kad labiausiai reikalingi yra aktyvaus veikimo (vidurkis – 2,78), darbo komandoje (vidurkis – 2,77), o mažiausiai – prisitaikymo prie aplinkos (vidurkis – 2,63) gebėjimai. Labiausiai universitete įgijimas gebėjimas yra darbo komandoje (vidurkis – 2,62), o mažiausiai – prisitaikymo prie aplinkos (vidurkis – 2,52) gebėjimas.

Vertindami įsidarbinimo kompetenciją respondentai teigia, kad labiausiai reikalingas yra veiklos prasmingumo suvokimo (vidurkis – 2,65) ir darbo vietos ieškojimo (vidurkis – 2,64) gebėjimas, o mažiausiai – darbo rinkos vertinimo (vidurkis – 2,51) gebėjimas. Labiausiai universitete įgijimas gebėjimas yra veiklos prasmingumo suvokimo (vidurkis – 2,23) , o mažiausiai – darbo vietos ieškojimo (vidurkis – 1,82) gebėjimas. Apibendrinus galima manyti,

kad tiriamiesiems yra svarbiau pradinis etapas tai yra darbo vietos ieškojimas, o ne darbo rinkos vertinimas.

Respondentai, vertindami profesinės kompetencijos grupę, teigia, kad labiausiai reikalingas yra problemų sprendimo (vidurkis – 2,78), o mažiausiai – reikalingas vadovavimo įvairioms veikloms (vidurkis – 2,54) gebėjimas. Labiausiai universitete įgijimas gebėjimas yra atsakyti už savo veiklą (vidurkis – 2,48), o mažiausiai – įgijimas vadovavimo įvairioms veikloms (vidurkis – 2,22) gebėjimas. Pažymėtina, kad nors vadovavimo įvairioms veikloms gebėjimas yra reikalingas, tačiau jis yra mažiausiai įgyjamas. Kita vertus, universitete yra labai akcentuojama atsakyti už savo veiklą (pvz., parašyti kursinį darbą ir jį pristatyti), o tai yra svarbu dirbant.

Apibendrinus galima teigti, kad respondentams labiausiai reikalingi yra socialinės kompetencijos gebėjimai, be to, šiuos gebėjimus tiriamieji labiausiai nori ir įgyti universitete.

Tyrimo metu respondentų buvo klausiama kaip jie vertina karjeros centro ir universiteto reikšmę ugdant studentų karjeros kompetenciją (18 pav.).



18 pav. Universiteto ir karjeros centro reikšmė ugdant karjeros kompetenciją (N=279)

Pažymėtina, kad respondentai vertindami karjeros centro reikšmę ugdant karjeros kompetenciją, daugiausiai akcentavo tai, kad „*karjeros centras leidžia informacinius, edukacinius leidinius*“ (vidurkis 3,70), o mažiausiai akcentavo tai, kad „*karjeros centras organizuoja karjeros projektavimo mokymus*“ (vidurkis 3,65).

Kita vertus, tiriamieji gana apylygiai vertina kiekvieną formuluotę, o tai leidžia teigti, kad karjeros centras atlieka savo funkcijas ir jis yra neatsiejamas ugdant respondentų karjeros kompetenciją. Be to, respondentai taip pat vertino universiteto reikšmę ugdant karjeros kompetenciją. Šiame kontekste pastebima, kad labiausiai tiriamiejo akcentavo tai, kad „*universitetas formuoja teorinius gebėjimus*“ (vidurkis 3,69), o mažiausiai, kad „*universitetas atsako už studentų karjerą*“ (vidurkis 2,72) - tai reiškia, kad tiriamieji supranta, kad jie patys atsako už savo karjerą.

Statistiškai reikšmingi skirtumai, vertinant karjeros centro ir universiteto reikšmę ugdant karjeros kompetencijas (lyties aspektu) pastebėti teiginyje, kad „*universitetas formuoja teorinius aspektus*“ ($\chi^2=15,934$, $df=4$, $p=0,003$). Vyrai labiausiai pažymi, kad „*karjeros centras leidžia informacinius, edukacinius leidinius*“ (vidurkis 3,67), o moterys stipriausiai sutinka su nuomone, kad „*universitetas formuoja teorinius aspektus*“ (vidurkis 3,81) (žr. 2 priedą).

Statistiškai reikšmingi skirtumai vertinant karjeros centro ir universiteto vaidmenį ugdant karjeros kompetenciją studijų formos atžvilgiu yra tokie: „*universitetas formuoja profesinius gebėjimus*“ ($\chi^2=12,144$, $df=4$, $p=0,016$), „*karjeros centras rengia karjeros muges, diskusijas, konferencijas*“ ($\chi^2=9,688$, $df=4$, $p=0,046$) (žr. 2 priedą).

Nuolatinės/ dieninės studijų formos tiriamieji labiausiai akcentuoja tai, kad „*karjeros centras teikia karjeros konsultavimo, informavimo ir kompetencijų vertinimo paslaugas*“ (vidurkis 3,71), o iššęstinės/neakivaizdinės studijų formos respondentai labiau aktualizuoja tai, kad „*universitetas formuoja teorinius profesijos pagrindus*“ (vidurkis 3,81) (žr. 3 priedą). Galbūt iššęstinės/neakivaizdinės studijų formos respondentai taip mano dėl to, kad dauguma jų yra dirbantys ir jie realiai žino ko reikia dirbant.

Analizuojant respondentų požiūrį į universiteto ir karjeros centro vaidmenį ugdant karjeros kompetencijas, buvo atlikta koreliacinė analizė. Gauti duomenys vaizduoti ranginėje skalėje, todėl taikytas Spearman'o koreliacijos koeficientas. Skaičiavimo rezultatai parodyti 8 lentelėje. Pavaizduota koreliacinė matrica, t. y. visų galimų kintamųjų porų Spearman'o koreliacijos koeficiento reikšmės (ρ) ir p -reikšmė, pagal kurią vertinama, ar koreliacija statistiškai reikšmingai skiriasi nuo nulio, taip pat analizuojamų kintamųjų reikšmių porų skaičius N .

Universitete vykdomos karjeros kompetencijos ugdymo veiklos tarpusavio koreliacija (naudotas Spearmen'as koeficientas)

Spearmen'o Rho koreliacija	Rodikliai	Universitetas formuoja teorinius profesijos pagrindus	Universitetas diegia mokymosi visą gyvenimą idėją	Universitetas atsako už studentų karjerą	Studijų programose aiškiai akcentuojamas karjeros kompetencijos ugdymas	Karjeros kompetencijos ugdymas turi būti vienas iš svarbiausių universiteto tikslų	Universitete ugdoma karjeros kompetencija	Studijų programos rengiamos atsižvelgiant į darbo rinkos poreikius	Universitetas formuoja profesinius gebėjimus
Universitetas formuoja teorinius profesijos pagrindus	ρ	1,000	0,352**	-0,048	0,079	0,176**	0,129*	0,015	0,198**
	p	.	0,001	0,429	0,193	0,003	0,033	0,802	0,001
	N	276	274	273	276	276	275	276	274
Universitetas diegia mokymosi visą gyvenimą idėją	ρ	0,352**	1,000	0,290**	0,291**	0,325**	0,253**	0,183**	0,234**
	p	0,001	.	0,001	0,001	0,001	0,001	0,002	0,001
	N	274	277	272	275	275	274	275	273
Universitetas atsako už studentų karjerą	ρ	-0,048	0,290**	1,000	0,426**	0,205**	0,267**	0,379**	0,183**
	p	0,429	0,001	.	0,001	0,001	0,001	0,001	0,002
	N	273	272	274	274	274	273	274	272
Studijų programose aiškiai akcentuojamas karjeros kompetencijos ugdymas	ρ	0,079	0,291**	0,426**	1,000	0,251**	0,339**	0,357**	0,162**
	p	0,193	0,001	0,001	.	0,001	0,001	0,001	0,007
	N	276	275	274	277	277	276	277	275
Karjeros kompetencijos ugdymas turi būti vienas iš svarbiausių universiteto tikslų	ρ	0,176**	0,325**	0,205**	0,251**	1,000	0,336**	0,117	0,228**
	p	0,003	0,001	0,001	0,001	.	0,001	0,052	0,001
	N	276	275	274	277	277	276	277	275
Universitete ugdoma karjeros kompetencija	ρ	0,129*	0,253**	0,267**	0,339**	0,336**	1,000	0,375**	0,310**
	p	0,033	0,001	0,001	0,001	0,001	.	0,001	0,001
	N	275	274	273	276	276	276	276	274
Studijų programos rengiamos atsižvelgiant į darbo rinkos poreikius	ρ	0,015	0,183**	0,379**	0,357**	0,117	0,375**	1,000	0,370**
	p	0,802	0,002	0,001	0,001	0,052	0,001	.	0,001
	N	276	275	274	277	277	276	277	275
Universitetas formuoja profesinius gebėjimus	ρ	0,198**	0,234**	0,183**	0,162**	0,228**	0,310**	0,370**	1,000
	p	0,001	0,001	0,002	0,007	0,001	0,001	0,001	.
	N	274	273	272	275	275	274	275	275

** Koreliacija reikšminga, kai $p < 0,01$; * Koreliacija reikšminga, kai $p < 0,05$.

Vertinant gautus rezultatus pastebėta, kad daugelis teiginių apie universiteto reikšmę ugdant karjeros kompetenciją, koreliuoja tarpusavyje ir duomenys yra statistiškai reikšmingi ($p < 0,05$). Teiginys, kad universitetas diegia mokymosi visą gyvenimą idėją statistiškai reikšmingai koreliuoja su visais likusiais teiginiais. Pavyzdžiui, respondentai kurie pritaria, jog universitetas diegia mokymosi visą gyvenimą idėją, taip pat pastebi, kad studijų programose aiškiai akcentuojamas karjeros kompetencijos ugdymas ($\rho = 0,426$, $p = 0,001$), ji yra ugdoma ($\rho = 0,267$, $p = 0,001$) bei universitetas formuoja profesinius gebėjimus ($\rho = 0,183$, $p = 0,002$). Pastebėta ir atvirkštinė priklausomybė, parodanti respondentų pritarimą, kad universitetas formuoja teorinius profesijos pagrindus, tačiau tuo pat metu paneigianti aukštosios mokyklos atsakomybę už studentų karjerą. Vis dėlto, ši koreliacija yra pakankamai silpna ir statistinio reikšmingumo nėra ($\rho = -0,048$, $p = 0,429$). Įvertinus gautus rezultatus, pastebima, kad universitetas vis dėlto yra viena iš svarbiausių karjeros kompetencijos ugdymą formuojančių institucijų ir jis padeda jaunai asmenybei atrasti save, plėtoti savo kompetencijas.

Tyrimo metu buvo siekta išsiaiškinti karjeros centro reikšmę vykdant karjeros kompetencijos ugdymą. Šie rezultatai pateikti 9 lentelėje.

9 lentelė

**Karjeros centro vykdomos karjeros kompetencijos ugdymo veiklos tarpusavio koreliacija
(naudotas Spearman'ų koeficientas)**

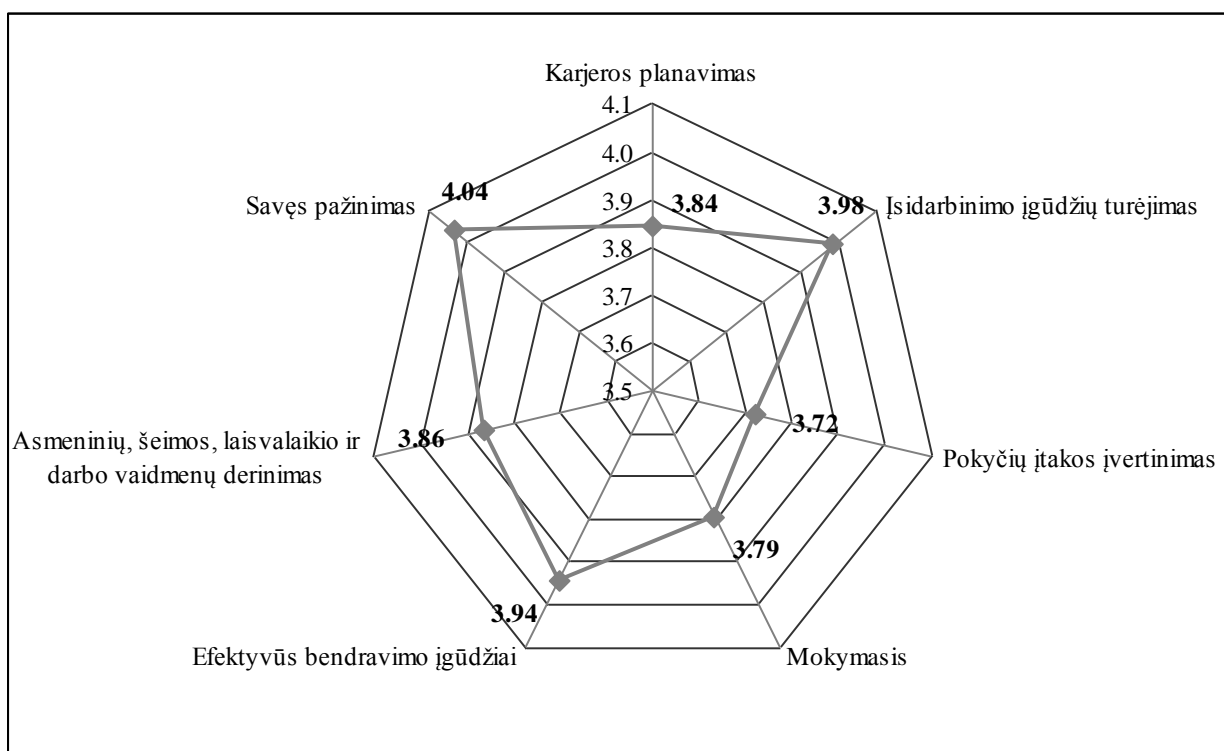
Spearman'o Rho koreliacija	Rodikliai	Karjeros centras teikia karjeros konsultavimo, informavimo ir kompetencijų vertinimo paslaugas	Karjeros centras organizuoja karjeros projektavimo mokymus	Karjeros centras leidžia informacinius, edukacinius leidinius	Karjeros centras rengia karjeros mugės, diskusijas, konferencijas	Karjeros centras rengia ir vykdo karjeros kompetencijos projektus
Karjeros centras teikia karjeros konsultavimo, informavimo ir kompetencijų vertinimo paslaugas	ρ	1,000	0,551**	0,400**	0,346**	0,357**
	p	.	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	275	275	275	275	274
Karjeros centras organizuoja karjeros projektavimo mokymus	ρ	0,551**	1,000	0,595**	0,514**	0,528**
	p	0,000	.	0,000	0,000	0,000
	N	275	277	277	277	276
Karjeros centras leidžia informacinius, edukacinius leidinius	ρ	0,400**	0,595**	1,000	0,608**	0,608**
	p	0,000	0,000	.	0,000	0,000
	N	275	277	277	277	276
Karjeros centras rengia karjeros mugės, diskusijas, konferencijas	ρ	0,346**	0,514**	0,608**	1,000	0,662**
	p	0,000	0,000	0,000	.	0,000
	N	275	277	277	277	276
Karjeros centras rengia ir vykdo karjeros kompetencijos projektus	ρ	0,357**	0,528**	0,608**	0,662**	1,000
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	.
	N	274	276	276	276	276

** Koreliacija reikšminga, kai $p < 0,01$; * Koreliacija reikšminga, kai $p < 0,05$.

Analizuojant karjeros centro vaidmenį ugdant karjeros kompetenciją, koreliacinis ryšys tarp teiginių statistiškai reikšmingas ($p < 0,001$). Studentai, kurie pritaria, kad karjeros centras vykdo edukacines karjeros kompetencijos veiklas, vienodai pritaria visiems su karjeros centru

susijusiems teiginiams (žr. 9 lentelę). Pavyzdžiui respondentai, kurie pritaria, kad karjeros centras teikia karjeros konsultavimo, informavimo ir kompetencijų vertinimo paslaugas taip pat sutinka su teiginiu, jog karjeros centras organizuoja karjeros projektavimo mokymus ($\rho=0,551$, $p=0,001$). Tačiau tokią koreliaciją galėjo lemti ir studentų bendras žinojimas apie karjeros centro veiklą. Vis dėlto, galima teigti, kad karjeros centras nepakankamai dalyvauja ugdant karjeros kompetenciją.

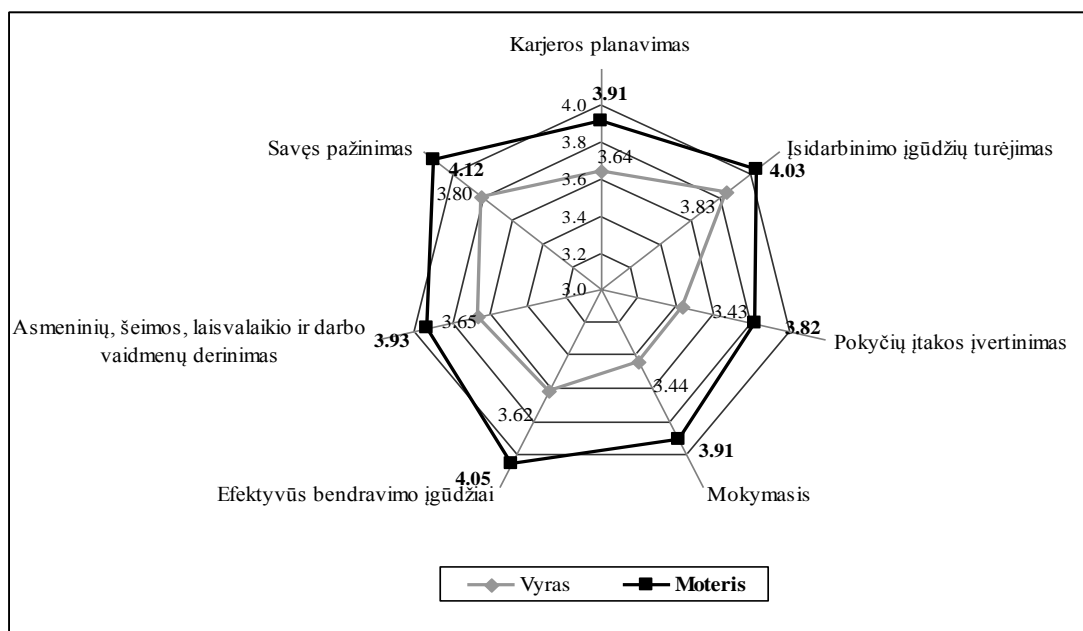
Tyrimo metu siekta įvertinti karjeros valdymo kompetenciją, kurią sudaro 7 sudedamosios dalys (18 pav.).



18 pav. Karjeros valdymo kompetencijos vertinimas (vidurkiai) (N=279)

Remiantis rezultatais, galima konstatuoti, kad didžiausią vertinimą respondentai skyrė savęs pažinimo (vidurkis – 4,04), efektyvaus bendravimo įgūdžių (vidurkis – 3,94) bei įsidarbinimo įgūdžių turėjimo (vidurkis – 3,98) kompetencijoms. Respondentai mažiausiai reikalingas kompetencijas laiko pokyčių įtakos įvertinimo (vidurkis – 3,72) ir mokymosi (vidurkis – 3,79). Galima daryti prielaidą, kad tiriamieji daugiau dėmesio skiria vidinio pasaulio pažinimui (*savęs pažinimas, efektyvūs bendravimo įgūdžiai*) negu išorinio pasaulio pažinimui (*pokyčių įtakos įvertinimas, mokymasis*).

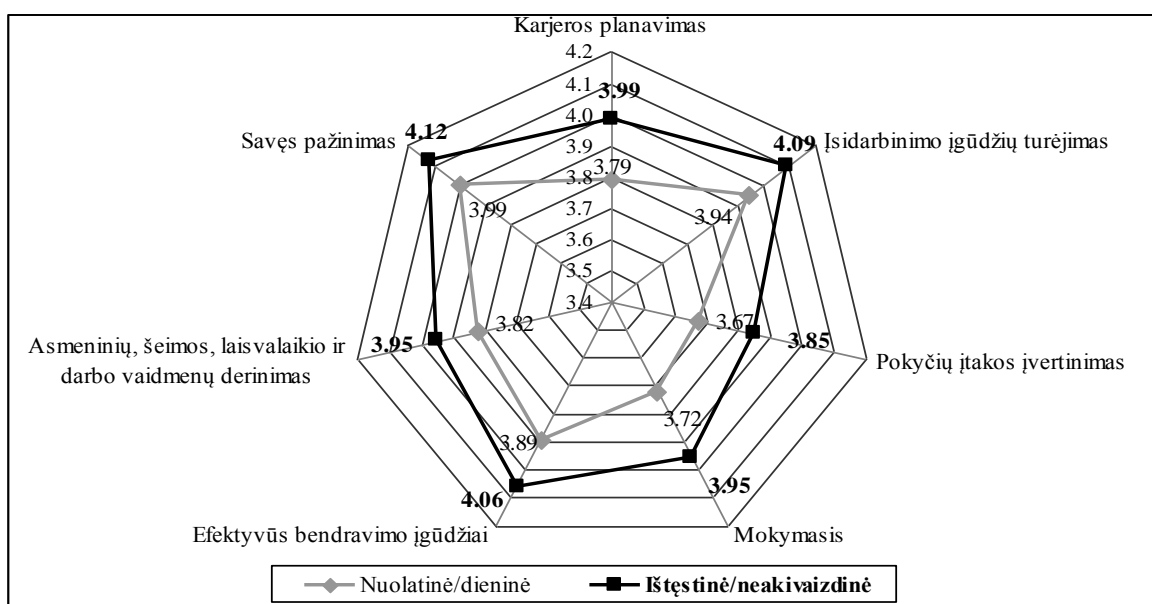
Tyrimo metu siekta įvertinti karjeros valdymo kompetenciją pagal lytį. Šie įvertinimai yra pateikti 19 paveiksle.



19 pav. Karjeros valdymo kompetencijos vertinimas pagal lytį (vidurkiai) (N=279)

Tyrimo metu buvo nustatyta, kad vyrų ir moterų požiūris į karjeros kompetenciją skiriasi. Moterys visas karjeros kompetencijos sudedamąsias dalis (*karjeros planavimas, darbo igūdžių turėjimas, pokyčių įtakos įvertinimas, mokymasis, efektyvūs bendravimo igūdžiai, asmeninių, šeimos, laisvalaikio ir darbo vaidmenų derinimas bei savęs pažinimas*) vertina stipriau negu vyrai. Moterys labiausiai reikalingus laiko savęs pažinimo (vidurkis 4,12) ir efektyvaus bendravimo igūdžius (vidurkis 4,05), o vyrai labiausiai aktualizuoja įsidarbinimo igūdžių turėjimą (vidurkis 3,83) ir savęs pažinimo (vidurkis 3,80) gebėjimus. Galima daryti prielaidą, kad vyrams ir moterims siekiant karjeros yra svarbu pažinti save, nes tai padarius galima projektuoti savo karjerą.

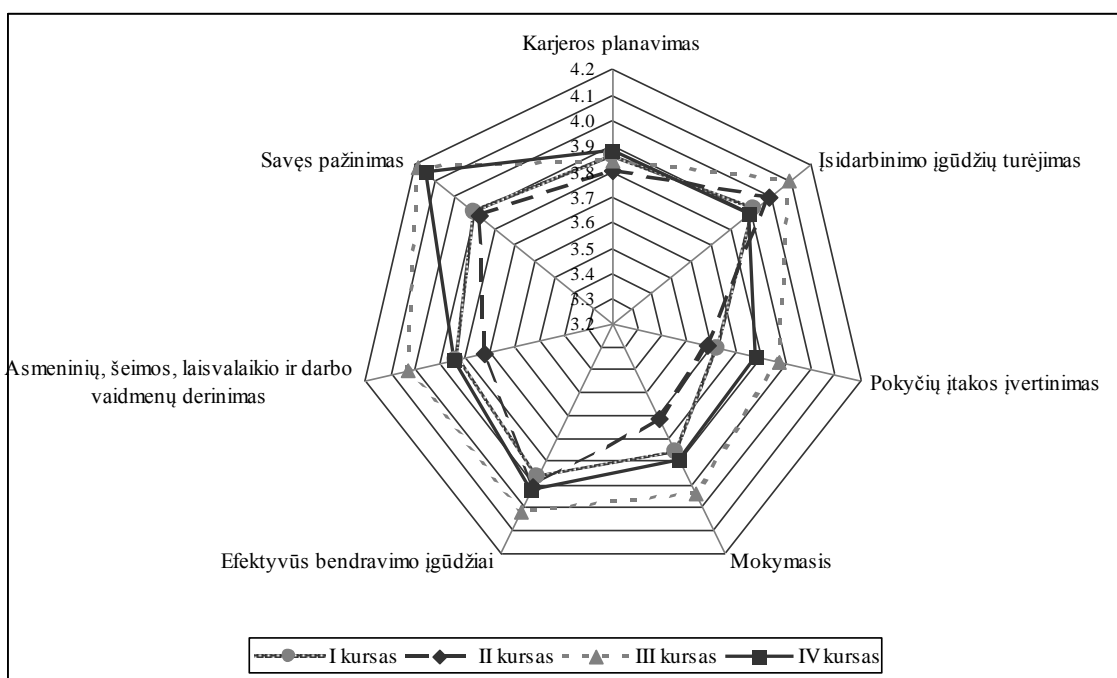
Karjeros valdymo kompetencijos vertinimas pagal studijų formą atspindi 20 paveiksle.



20 pav. Karjeros valdymo kompetencijos vertinimas pagal studijų formą (N=279)

Išžetstinės/neakivaizdinės studijų formos tiriamieji karjeros kompetencijos grupes (*karjeros planavimas, darbo įgūdžių turėjimas, pokyčių įtakos įvertinimas, mokymasis, efektyvūs bendravimo įgūdžiai, asmeninių, šeimos, laisvalaikio ir darbo vaidmenų derinimas bei savęs pažinimas*) vertina stipriau negu nuolatinės/dieninės studijų formos tiriamieji. Išžetstinės/neakivaizdinės bei nuolatinės/dieninės studijų formos respondentai labiausiai pritaria savęs pažinimo (vidurkis 4,12 ir 3,99) ir įsidarbinimo įgūdžių turėjimo (vidurkis 4,09 ir 3,94) gebėjimus, o mažiausiai pritaria pokyčių įtakos įvertinimo gebėjimams (vidurkis 3,85 ir 3,67).

Tyrimo metu siekta įvertinti karjeros valdymo kompetenciją pagal kursus. Šie vertinimai yra pateikti 21 paveiksle bei 10 lentelėje.



21 pav. Karjeros kompetencijos vertinimas pagal kursus (vidurkia) (N=279)

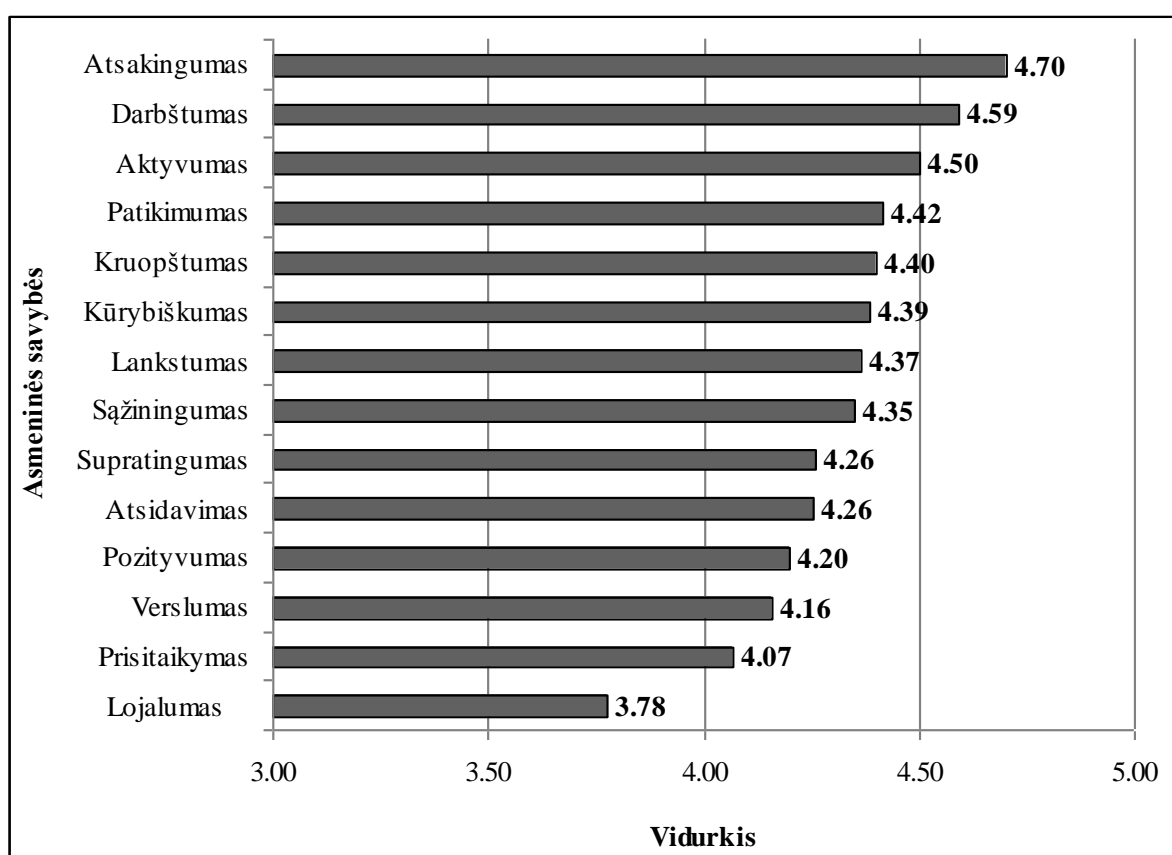
10 lentelė

Karjeros kompetencijos vertinimas pagal kursus (vidurkia) (N=279)

KOMPETENCIJOS GRUPĖS	KURSAS				
	I kursas	II kursas	III kursas	IV kursas	Viso
Karjeros planavimas	3,86	3,80	3,84	3,88	3,85
Įsidarbinimo įgūdžių turėjimas	3,91	3,99	4,10	3,89	3,98
Pokyčių įtakos įvertinimas	3,63	3,58	3,88	3,78	3,72
Mokymasis	3,76	3,61	3,94	3,79	3,79
Efektyvūs bendravimo įgūdžiai	3,87	3,91	4,02	3,93	3,94
Asmeninių, šeimos, laisvalaikio ir darbo vaidmenų derinimas	3,83	3,72	4,03	3,84	3,86
Savęs pažinimas	3,90	3,87	4,18	4,14	4,03

Tyrimo duomenys (21 pav. ir 10 lentelė) rodo, kad I, II, III ir IV kursai visas karjeros kompetencijos sudedamąsias dalis vertina aukštai, tačiau labiausiai reikalingi yra savęs pažinimo (vidurkis 4,03), o mažiausiai karjeros planavimo (vidurkis 3,85) gebėjimai. Atlikus palyginimą, galima pastebėti, jog didžiausias atotrūkis tarp kursų yra vertinant pokyčių įtakos įvertinimą (I kursas – vidurkis 3,63, II kursas – 3,58, III kursas – 3,88, IV kursas – 3,78) bei savęs pažinimo (I kursas – vidurkis 3,90, II kursas – 3,87, III kursas – 4,18, IV kursas – 4,14) gebėjimus, o mažiausias vertinant karjeros planavimo (I kursas – vidurkis 3,86, II kursas – 3,80, III kursas – 3,84, IV kursas – 3,88).

Tyrimo metu, respondentų buvo klausiama, kokios asmeninės savybės yra reikalingos siekiant karjeros. Šie rezultatai yra pateikiami 21 paveiksle.



21 pav. Svarbiausios asmeninės savybės siekiant karjeros (N=279)

Respondentų nuomonė svarbiausios asmeninės savybės reikalingos siekiant karjeros yra atsakingumo (vidurkis – 4,70), darbštumo (vidurkis – 4,59), aktyvumo (vidurkis – 4,50) savybes, o mažiausiai svarbios yra lojalumo (vidurkis – 3,78), prisitaikymo (vidurkis – 4,07) bei verslumo (vidurkis – 4,16) savybės. Stebina tai, kad verslumo savybė yra akcentuojama gana mažai, nes versliam žmogui yra lengviau kilti karjeros laipteliais. Šiuo metu stengiamasi mokyklose ugdyti mokinių verslumo gebėjimus, organizuojami įvairūs projektai, kurie skatintų verslumą. Kita vertus, verslumui universitete skiriama nepakankamai dėmesio, todėl reikia jį

plėtoti ir universitete. Lojalumo savybė nebėra tokia svarbi, nes šiuolaikinėje karjeros sampratoje yra aktualizuojamas savęs realizavimas, kai yra derinami įmonės ir asmens tikslai.

Tyrimo metu, siekta sužinoti kokios asmeninės savybės siekiant karjeros yra svarbiausios moterims ir vyrams. Rezultatai atsispindi 11 lentelėje.

11 lentelė

Asmeninių savybių vertinimas priklausomai nuo lyties (vidurkiai) (N=279)

ASMENINĖS SAVYBĖS	LYTIS (Vidurkis)		χ^2	df	p \leq 0,05
	Vyras	Moteris			
Lojalumas	3,64	3,82	4,967	4	0,291
Sąžiningumas	3,97	4,48	22,432	4	0,001
Kruopštumas	3,96	4,55	27,454	4	0,001
Patikimumas	3,88	4,60	40,823	4	0,001
Kūrybiškumas	4,13	4,48	12,581	4	0,014
Verslumas	3,90	4,24	13,961	4	0,007
Aktyvumas	4,23	4,60	15,156	4	0,004
Pozityvumas	3,97	4,28	16,831	4	0,002
Atsidavimas	3,86	4,39	21,96	4	0,001
Prisitaikymas	3,83	4,15	16,313	4	0,003
Supratingumas	3,97	4,36	12,732	4	0,013
Darbštumas	4,30	4,69	18,207	4	0,001
Lankstumas	4,16	4,44	8,019	4	0,091
Atsakingumas	4,46	4,79	16,449	4	0,002

Statistiniai duomenys rodo (11 lentelė), kad egzistuoja statistiškai reikšmingi skirtumai tarp vyrų ir moterų vertinant asmenines savybes (visose savybėse kai $p \leq 0,05$, bet išskyrus lojalumo kai $p=0,291$ ir lankstumo savybes kai $p=0,091$). Vyrai išskiria šias svarbiausias asmenines savybes: atsakingumo (vidurkis 4,46), darbštumo (vidurkis 4,30) ir aktyvumo (vidurkis 4,23) savybes, o moterys – atsakingumo (vidurkis 4,79), darbštumo (vidurkis 4,69), aktyvumo (vidurkis 4,60), patikimumo (vidurkis 4,60) savybes.

Pastebėta tendencija, kad moterys labiau vertina asmeninių savybių reikšmę siekiant karjeros aukštumų negu vyrai. Antai stipriausiai moterys nei vyrai vertina patikimumo ($\chi^2=40,823$, $df=4$, $p=0,001$), kruopštumo ($\chi^2=27,454$, $df=4$, $p=0,001$), sąžiningumo ($\chi^2=22,432$, $df=4$, $p=0,001$), atsidavimo ($\chi^2=21,96$, $df=4$, $p=0,001$) ir darbštumo ($\chi^2=18,207$, $df=4$, $p=0,001$) savybes. Pastarosios savybės, kurios reikalingos siekiant karjeros, išskyrė labiau, nes tarkime patikimumas, leidžia įtvirtinti profesinius santykius, kruopštumas leidžia gerai įvykdyti užduotis, sąžiningumas užtikrina stiprius ir tvirtus ryšius tarp darbuotojo ir darbdavio, atsidavimas svarbus tuo, kad žmogus bus ištikimas institucijai, o darbštumas yra nepamainomas kiekvienoje srityje. Vyrų ir moterų nuomonė beveik nesiskyrė vertinant lojalumo ($\chi^2=4,967$, $df=4$, $p=0,291$) ir lankstumo ($\chi^2=8,019$, $df=4$, $p=0,091$) savybes.

Tyrimo metu, siekta sužinoti kokios asmeninės savybės siekiant karjeros yra svarbiausios I, II, III ir IV kurso tiriamiesiems. Rezultatai pateikti 12 lentelėje.

Asmeninių savybių vertinimas priklausomai nuo kurso (vidurkiai) (N=279)

ASMENINĖS SAVYBĖS	KURSAS (Vidurkis)				χ^2	df	p \leq 0,05
	I kursas	II kursas	III kursas	IV kursas			
Lojalumas	3,53	3,75	3,92	3,90	12,062	12	0,441
Sąžiningumas	4,29	4,09	4,68	4,28	21,986	12	0,038
Kruopštumas	4,35	4,17	4,59	4,46	19,114	12	0,086
Patikimumas	4,26	4,22	4,71	4,42	19,534	12	0,076
Kūrybiškumas	4,19	4,20	4,67	4,44	21,906	12	0,039
Verslumas	3,93	4,22	4,41	4,03	22,793	12	0,030
Aktyvumas	4,33	4,44	4,73	4,48	16,696	12	0,161
Pozityvumas	4,06	4,16	4,25	4,31	9,208	12	0,685
Atsidavimas	4,26	4,14	4,36	4,28	16,769	12	0,158
Prisitaikymas	3,97	3,95	4,16	4,23	16,961	12	0,151
Supratingumas	4,19	4,16	4,51	4,20	13,365	12	0,343
Darbštumas	4,43	4,45	4,78	4,68	23,237	12	0,026
Lankstumas	4,29	4,23	4,55	4,36	11,303	12	0,503
Atsakingumas	4,58	4,53	4,81	4,87	20,551	12	0,057

Statistiškai reikšmingi skirtumai vertinant asmenines savybes kursų atžvilgiu rasti sąžiningumo ($\chi^2=21,986$, $df=12$, $p=0,038$), kūrybiškumo ($\chi^2=21,906$, $df=12$, $p=0,039$), verslumo ($\chi^2=22,793$, $df=12$, $p=0,030$) ir darbštumo ($\chi^2=23,237$, $df=12$, $p=0,026$) savybėse. O vertinant likusias asmenines savybes nepastebėti statistiškai reikšmingi skirtumai. Duomenų analizė atskleidžia, kad visi kursai aukščiausiai vertina atsakingumo savybę (I kursas – vidurkis 4,58, II kursas – vidurkis 4,53, III kursas – vidurkis 4,81, IV kursas – vidurkis 4,87). Silpniausiai pritaria, kad siekiant karjeros yra reikalinga lojalumo (I kursas – vidurkis 3,53, II kursas – vidurkis 3,75, III kursas – vidurkis 3,92, IV kursas – vidurkis 3,90) savybė.

Asmeninių savybių vertinimas pagal studijų formą yra pateiktas 13 lentelėje.

Asmeninių savybių vertinimas priklausomai nuo studijų formos (vidurkiai) (N=279)

ASMENINĖS SAVYBĖS	STUDIJŲ FORMA (Vidurkis)		χ^2	df	p \leq 0,05
	Nuolatinė/dieninė	Iššęstinė/neakivaizdinė			
Lojalumas	3,80	3,69	8,604	4	0,072
Sąžiningumas	4,37	4,32	6,289	4	0,179
Kruopštumas	4,38	4,46	7,201	4	0,126
Patikimumas	4,39	4,47	17,122	4	0,002
Kūrybiškumas	4,34	4,50	17,001	4	0,002
Verslumas	4,11	4,27	3,938	4	0,414
Aktyvumas	4,48	4,57	9,159	4	0,057
Pozityvumas	4,15	4,33	9,189	4	0,057
Atsidavimas	4,26	4,26	6,459	4	0,167
Prisitaikymas	4,11	3,99	2,357	4	0,670
Supratingumas	4,28	4,20	10,241	4	0,037
Darbštumas	4,61	4,55	8,719	4	0,069
Lankstumas	4,37	4,36	4,627	4	0,328
Atsakingumas	4,72	4,65	10,407	4	0,034

Statistiniai duomenys rodo (13 lentelė), kad vertinant asmenines savybes reikalingas siekiant karjeros egzistuoja statistiškai reikšmingi skirtumai studijų formos atžvilgiu yra patikimumo ($\chi^2=17,122$, $df=4$, $p=0,002$), kūrybiškumo ($\chi^2=17,001$, $df=4$, $p=0,002$), supratingumo ($\chi^2=10,241$, $df=4$, $p=0,037$) ir atsakingumo ($\chi^2=10,407$, $df=4$, $p=0,034$) savybės.

Dieninės/nuolatinės studijų formos respondentai stipriau išreiškia lojalumo, sąžiningumo, prisitaikymo, supratingumo, darbštumo, lankstumo ir atsakingumo savybes nei iššęstinės/neakivaizdinės studijų formos respondentai.

Daugiausiai dieninės/nuolatinės studijų formos tiriamieji rinkosi atsakingumo (vidurkis 4,72), darbštumo (vidurkis 4,61) ir aktyvumo (vidurkis 4,48) savybes. Iššęstinės/neakivaizdinės studijų formos respondentai labiausiai akcentavo tokias pat savybes, t. y. atsakingumo (vidurkis 4,65), aktyvumo (vidurkis 4,57) ir darbštumo (vidurkis 4,55) savybes. Taigi tiek dieninės/nuolatinės tiek iššęstinės/neakivaizdinės studijų formos respondentai aktualizuoja tokias pat asmenines savybes reikalingas siekiant karjeros. Mažiausiai dieninės/nuolatinės studijų formos respondentai rinkosi lojalumo (vidurkis 3,80), verslumo (vidurkis 4,11) ir prisitaikymo (vidurkis 4,11) savybes, o iššęstinės/neakivaizdinės studijų formos tiriamieji mažiausiai rinkosi taip pat lojalumo (vidurkis 3,69), prisitaikymo (vidurkis 3,99) ir supratingumo (vidurkis 4,20) savybes.

IŠVADOS

Apibendrinus mokslinę literatūrą, galima daryti tokias teorines išvadas:

- Karjeros samprata yra kintanti, nes vieni mokslininkai karjeros terminą sieja tik su darbu ir profesija, o kiti akcentuoja įvairialypę karjeros sampratos esmę, t. y. karjera ne tik darbas, bet ir kitos svarbios gyvenimo sferos, tai socialiniai santykiai, savanoriška veikla, mokymasis, asmeniniai tikslai, vertybės bei kt. Karjeros samprata kinta priklausomai nuo laikmečio, kurį gali sąlygoti socialiniai, kultūriniai, ekonominiai ir kiti faktoriai.
- Ugdymo karjerai sąvoka yra specifinė, orientuota į profesinę ar akademinę veiklą ir žymi karjeros vystymo(si) gebėjimus. Vienas iš svarbiausių ugdymo karjerai tikslų yra akcentuoti karjeros kompetenciją. Norint, kad ugdymas karjerai būtų sėkmingas turi vykti sistemingas bendradarbiavimas tarp ugdymo institucijos ir joje besimokančio asmens.
- Karjeros kompetencijos sąvoka gali būti vartojama tiek siaurąja tiek plačiąja prasme. Be to, ji turi būti grindžiama žmogaus elgsenos aplinkybėmis. Karjeros kompetencijos struktūra yra sudaryta iš asmeninės, socialinės, mokymo(si), profesinės bei įsidarbinimo kompetencijos. Kita vertus, karjeros valdymo kompetencijos gali būti išskaidytos į karjeros planavimo, įsidarbinimo įgūdžių turėjimo, pokyčių įtakos įvertinimo, mokymosi, efektyvaus bendravimo įgūdžių, asmeninių, šeimos, laisvalaikio ir darbo vaidmenų derinimo, savęs pažinimo faktorius. Šie gebėjimai yra tarpusavyje susiję.
- Universiteto reikšmė ugdant studentų karjeros kompetenciją yra svarbi, nes jame yra suteikiamos kompetencijos, kurios reikalingos siekiant karjeros. Universiteto studentų įsidarbinimas yra svarbus studijų kokybės kriterijus, todėl įsidarbinimo sėkmė labai priklauso nuo kompetencijų.

Atlikus tyrimo rezultatų analizę, galima daryti tokias išvadas:

- Respondentai supranta karjerą kaip tobulėjimą sėkmingai pasirinktos veiklos kryptimi, o karjeros kompetenciją kaip gebėjimus, įgūdžius, savybes reikalingas tiek siekiant karjeros, tiek asmeniniame gyvenime. Vadinasi, respondentai suvokia, kad tiek karjeros, tiek karjeros kompetencijos samprata yra daugialypė bei susidedanti iš įvairių aspektų.
- Karjeros kompetencijos ugdymas universitete turi būti pradedamas organizuoti nuo I kurso bei integruotas į studijų dalykus. Be to, didžioji dalis respondentų ketina dirbti pagal įgytą kvalifikaciją. Vadinasi, respondentai motyvuotai pasirinko studijų programą ir universitetą. Respondentų nuomone, universitetas formuoja teorinius gebėjimus, be to, tiriamieji supranta, kad jie patys yra atsakingi už savo karjerą ir tai atitinka modernios karjeros sampratą. Vertindami karjeros centrą, respondentai labiausiai akcentavo tai, kad

jis leidžia informacinius, edukacinius leidinius. Kita vertus, tiriamieji gana apylygiai vertino kiekvieną teiginį, o tai leidžia teigti, kad karjeros centras atlieka savo funkcijas ir jis yra neatsiejamas ugdant respondentų karjeros kompetenciją.

- Respondentų karjeros kompetencijos reikalingumo lygis yra aukštesnis nei įgijimo lygis. Kita vertus, atotrūkis tarp karjeros kompetencijos reikalingumo ir įgijimo nėra didelis. Vadinasi, iš dalies respondentai įgyja kompetencijų reikalingų siekiant karjeros, tačiau jų ugdymui reiktų skirti daugiau dėmesio. Aukštas reikalingumo vertinimas yra skiriamas asmeninei ir socialinei kompetencijai, o aukštas įgijimo vertinimas skirtas mokymosi ir socialinei kompetencijai.
- Anot respondentų, labiausiai reikalingos savybės siekiant karjeros yra atsakingumo, darbštumo, aktyvumo, o mažiausiai akcentuojamos lojalumo, prisitaikymo bei verslumo savybės.
- Tiriamieji vertindami karjeros valdymo kompetenciją, išskyrė tokius labiausiai reikalingus gebėjimus, kaip savęs pažinimo, efektyvaus bendravimo bei įsidarbinimo. Pokyčių įtakos įvertinimo ir mokymosi gebėjimus respondentai laiko mažiausiai reikalingais. Galima daryti prielaidą, kad tiriamieji daugiau dėmesio skiria vidinio pasaulio pažinimui (pvz., *savęs pažinimas*) negu išorinio pasaulio pažinimui (pvz., *pokyčių įtakos įvertinimas, mokymasis*).
- Nustatyta, kad hipotezė „Tikėtina, kad respondentai karjeros kompetenciją yra įgiję iš dalies, t. y. mokymosi ir socialinę kompetenciją yra įgiję labiau negu įsidarbinimo, asmeninę ir profesinę kompetenciją“ pasitvirtino.

REKOMENDACIJOS

Remiantis atlikto tyrimo rezultatais galima teikti tokias rekomendacijas:

1. *Universitetui ir fakultetui:*

- Nustatyti ir sukurti karjeros kompetencijos ugdymo gaires, kurios padėtų ugdyti studentų karjeros kompetenciją;
- Karjeros kompetencijos ugdymą integruoti į dalykus ir jų metu akcentuoti jos svarbą tiek siekiant karjeros tiek asmeniniame gyvenime;
- Siekiant nustatyti tikslesnį karjeros kompetencijos reikalingumo ir įgijimo lygį, siūloma atlikti tyrimą visuose universiteto fakultetuose.

2. *Karjeros centrui:*

- Plėsti karjeros centrą, kad visuose universiteto fakultetuose būtų po atstovą, kuris galėtų įsitraukti į studijų procesą, pvz., paskaitų metu skaityti pranešimus apie aktualius karjeros kompetencijos aspektus, kartu su studentais analizuoti darbo rinkos tendencijas ir pan.;
- Organizuoti karjeros dienas, kuriose studentai turėtų galimybę daugiau sužinoti apie karjeros galimybes, rengti seminarus, kuriuose studentai galėtų diskutuoti ir įgyti reikiamų karjeros gebėjimų ir pan.

3. *Studentams:*

- Studijų procese labiausiai plėtoti įsidarbinimo, asmeninę ir profesinę kompetenciją.

LITERATŪRA

1. Adamonienė R., Daukilas S., Krikščiūnas B., Makninė I., Palujanskienė A. (2001). *Profesinio ugdymo pagrindai: vadovėlis aukštųjų mokyklų pedagoginio kryptingumo studentams, magistrantams, profesijos pedagogams*. Vilnius: Petro ofsetas.
2. Adamonienė R., Daukilas S., Krikščiūnas B., Makninė I., Palujanskienė A. (2004). *Profesinio ugdymo psichologija ir pedagogika*. Utena: Indra.
3. Akudovičiūtė A., Bučaitė J., Grakauskas Ž., Žibėnienė G. (2007). *Mokymosi ir karjeros galimybių pažinimo vadovas studentui*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
4. Albrechtas J. (2005). *Asmenybė ir karjera*. Vilnius: Naujoji matrica.
5. Almonaitienė J., Antinienė D., Ausmanienė N., Lekavičienė R., Matulienė G., Ruibytė L., Vasiliauskaitė Z. (2001). *Bendravimo psichologija*. Kaunas: Technologija.
6. Andriušaitienė D., Gurskienė O., Jovaiša T., Laužackas R., Pukelis K., Spūdytė I., Tūtlys V. (2008). *Lietuvos kvalifikacijų sistemos metodologija*. Vilnius: Agora.
7. Baltrėnienė Z., Volbekienė V. (Sudarytojai). (1998). *Profesinės karjeros vadovas*. Vilnius: Solertija.
8. Bernotas D., Blažienė I., Gražulis V., Greičiuvienė V., Gruževskis B., Junevičius R., Kanapeckaitė A., Kosienė K., Misiūnas A., Pocius A., Rosinaitė V., Šileika A., Šlekiene K., Zabarauskaitė R. (2007). *Studentų karjeros valdymo kompetencijų ir paslaugų kokybės įvertinimas*. Vilnius.
9. Bitinas B. (2000). *Ugdymo filosofija*. Vilnius: Enciklopedija.
10. Borusevičienė N., Černiauskienė A., Latonaitė Z., Mockevičienė E. (2008). Studijų proceso kokybės vertinimas aukštojoje neuniversitetinėje mokykloje: vakarinių studijų formos studentų požiūris. *Profesinės studijos: teorija ir praktika*. Nr. 4, p.29-35.
11. Čepas P. (2007). Prielaidos įsidarbinamumo kompetencijos ugdymui, kompetencijos formavimosi laukas. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. Nr.14, p.24-35.
12. Čepas P. (2008). *Įsidarbinamumo kompetencijos ugdymo modeliavimas profesiniame rengime*. Disertacija. Vytauto Didžiojo universitetas.
13. Daukilas S. (2001). *Profesinės pedagogikos sąvokų problema profesinio rengimo standartuose*. *Pedagogika*. Nr. 48, p. 32 – 44.
14. DeFillippi J. R., Arthur M. B. (1994). The boundaryless career: a competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*. Nr. 15 (4), p. 307-324.
15. Employability Skills for the Future. (2002). [Žiūrėta 2011-08-06]. Prieiga per internetą: <<http://www.deewr.gov.au/Schooling/CareersandTransitions/EmployabilitySkills/Documents/EmpSkillsForTheFuture.pdf>>

16. Gonzalez J., Wagenarr R., (2008). *Universities' contribution to the Bologna process. Tuning Educational Structures in Europe*. [Žiūrėta 2011-09-16]. Prieiga per internetą: <http://www.unideusto.org/tuningeu/images/stories/Publications/ENGLISH_BROCHURE_FOR_WEBSITE.pdf>
17. Grakauskas Ž., Valickas A., Rosinaitė V., Antanaitytė N., Kiesaitė D. (2007). *Savęs pažinimo vadovas studentui*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
18. Gumuliauskienė A., Augienė D., Bobrova L., Macaitienė R., Eitutytė D. (2002). *Karjera šiandien ir rytoj*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
19. Jarvis P. S. (2003). *Career management paradigm shift: Prosperity for citizens, windfalls for governments*. [Žiūrėta 2011-10-27]. Prieiga per internetą: <[www.choixdecariere.com/pdf/6573/Jarvis\(2003\).pdf](http://www.choixdecariere.com/pdf/6573/Jarvis(2003).pdf)>
20. Jovaiša T., Shaw S. (1998). Žvilgsnis į bendrųjų gebėjimų ugdymą Rytų ir Centrinėje Europoje. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. Nr.1, p.30-47.
21. Karanauskienė D., Kardelienė L., Kardelis K. (2007). Būsimojo specialisto identifikacija su studento vaidmeniu kaip profesinės karjeros sąlyga. *Ugdymas. Kūno kultūra. Sportas*. Nr. 1(64), p. 16-21.
22. Kučinskienė R. (2003). *Ugdymo karjerai metodologija*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.
23. Kučinskienė R., Anužienė B., Pevcevičiūtė S. (2000). *Darbo paieškos vadovas*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.
24. Kuijpers, M. A. C. T., Schyns B., Scheerens J. (2006). *Career Competencies for Career Success. Career Development Quarterly*. [Žiūrėta 2011-09-27]. Prieiga per internetą: <www.utwente.nl/ibr/tccr/TCCR%20Publicaties/kuijpers_schyns_scherens2006.pdf>
25. Laužackas R. (2005). *Profesinio rengimo terminų aiškinamasis žodynas*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.
26. Laužackas R. (2005). *Profesinio rengimo metodologija*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.
27. Laužackas R., Lydeka Z. (1998). Socioedukologinis profesinio rengimo kaitos Lietuvoje įvertinimas. *Sociologija ir filosofija*, Nr. 2, p. 84-90.
28. Lekavičienė R. (2007). *Socialinės kompetencijos kriterijų problema: studentų socialinių įgūdžių ir socialinio prioriteto santykio tyrimas*. [Žiūrėta 2011-08-20]. Prieiga per internetą: <<http://193.219.62.98/zurnalas/z0401/Lekaviciene.pdf>>
29. Lekavičienė R. (2001). *Socialinės kompetencijos psichologiniai kriterijai ir vertinimai. Lietuvos studentų tyrimas*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.

30. Lepaitė D. (2003). *Kompetencijų plėtojančių studijų programų lygio nustatymo metodologija*. Kaunas: Technologija.
31. Lo Presti, A. (2009). Snakes and ladders: Stressing the role of meta-competencies for postmodern careers. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. Nr.9, p. 125-134.
32. Lumsden, J. A., Pinataro, C. M., Baltuch, A. L., & Reardon, R. C. (2010). Assessing career skills and competencies with an electronic portfolio. *Career Planning & Adult Development Journal*, Nr.25, p. 126-137.
33. Makūnas J. (2005). *Konsultantų kompetencijos modelis*. [Žiūrėta 2011-09-12]. Prieiga per internetą: www.lzuu.lt/jaunasis_mokslininkas/smk_2005/Kaimo%20pletra/Makunas%20Julius.htm
34. McIlveen P., Brooks S., Lichtenberg A., Smith M., Torjul P., Tyler J. (2011). Perceptions of career development learning and work-integrated learning in Australian higher education. *Australian Journal of Career Development*, Nr. 20 (1), p. 32-41. [Žiūrėta 2011-08-07]. Prieiga per internetą: http://eprints.usq.edu.au/18850/1/McIlveen_Brooks_Lichtenberg_Smith_Torjul_Tyler_SV.pdf
35. Misiūnas M., Žibėnienė G., Stravinskienė I., Saulėnas A., Rožnienė D., Kizienė J., Ramanauskaitė A. (2007). *Vidinio kokybės valdymo sistemos diegimo profesinio mokymo institucijose metodinės rekomendacijos*. Vilnius: Profesinio mokymo metodikos centras.
36. Mokytojo profesijos kompetencijos aprašas. (2007). [Žiūrėta 2011-11-06]. Prieiga per internetą: [http://www.smm.lt/teisine_baze/docs/isakymai/2007-01-15-ISAK-54\(2\).doc](http://www.smm.lt/teisine_baze/docs/isakymai/2007-01-15-ISAK-54(2).doc)
37. Peterson G. W., Sampson J. P., Reardon R. C., Lenz J. G. (2003). *Core Concepts of A Cognitive Approach to Career Development and Services*. [Žiūrėta 2011-10-06]. Prieiga per internetą: <http://www.career.fsu.edu/documents/cognitive%20information%20processing/core%20concepts%20of%20a%20cognitive%20approach.htm>
38. Petkevičiūtė N. (2006). *Karjeros valdymas: asmeninė, individualioji, perspektyva*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.
39. Petkevičiūtė N. (2003). Asmeninės karjeros projektavimas ir vystymas globalizacijos kontekste. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. Nr.7, p.82-98.
40. Pukelis K., Pileičikienė N. (2006). Kai kurių Lietuvos universitetų ir kolegijų studijų programų kokybės ypatumai: studijų rezultatų paradigma. *Aukštojo mokslo kokybė*. Nr. 3, p. 20-43.

41. Pukelis K. (2003). Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje: nauji iššūkiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, Nr. 6, p. 66–75.
42. Pukevičiūtė V. J. (2007). Mokymosi mokytis kompetencijos ugdymo aspektai. *Acta Paedagogica Vilnensia. Mokslo darbai*. T. 19, p. 17-25.
43. *Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo D metodika*. (2007). Vilnius: Mintis.
44. Ramsden P. (2000). Kaip mokyti aukštojoje mokykloje. Vilnius: Aidai.
45. Rosinaitė V. (2009). Studentų karjeros kompetencijų ugdymas: empirinis efektyvumo sąlygų įvertinimas. *Acta Paedagogica Vilnensia. Mokslo darbai* T. 22, p. 76-87.
46. Rosinaitė V. (2008) Lietuvos aukštųjų mokyklų studentų career development kompetencijos: subjektyvus jų įsisavinimo lygio ir ugdymo poreikio įvertinimas. *Filosofija. Sociologija*. Nr. 4, p. 62-71.
47. Shapiro R. G., Andre A. D., Lund A. M., Barlow T., Waxberg S. (2007). *A Guide to Successful HF/E Career Preparation: The Ultimate "Not-To-Do" List*. [Žiūrėta 2011-11-22]. Prieiga per internetą: <<http://www.hfes.org/web/students/Shapiro9.pdf>>
48. Skerstonienė A. (2006). Socialinės kompetencijos aspektai rengiant turizmo ir viešbučių administravimo specialistus Vilniaus kolegijoje. *Mokslinė-praktinė konferencija Rengiamo specialisto atitikmuo rinkos poreikiams*. Vilnius.
49. Stancikienė A. (2009). Teoriniai profesinės karjeros valdymo aspektai. *Viešoji politika ir administravimas*. Nr. 29, p.107-113.
50. Stanišauskienė, V. (2005). Nuolatinis mokymasis kaip karjeros sėkmės sąlyga: studentų požiūrių tyrimas. *Tarptautinė mokslinė-praktinė konferencija Karjeros konsultavimas tarpkultūrinėje Europos erdvėje*. Klaipėda.
51. Stanišauskienė V. (2004). *Rengimosi karjerai proceso socioeducaciniai pagrindai*. Kaunas: Technologija.
52. Stanišauskienė, V. (2000). Rengimasis karjerai socialinių transformacijų laikotarpiu: Lietuvos gimnazijose egzistuojančių prielaidų analizė. *Socialiniai mokslai*. Nr. 1(22), p. 85-97.
53. Suslavičius A. (1995). *Socialinė psichologija: vadovėlis aukštesniųjų klasių mokiniams*. Kaunas: Šviesa.
54. Šedžiuvienė N., Urbonienė L. (2008). Profesinis orientavimas aukštojoje mokykloje: veiklos principai ir kryptys. *Pedagogika*. Nr. 90, psl. 18-25.
55. Šedžiuvienė N. (2006). Inovatyvaus ugdymo(si) socialinis – didaktinis projektavimas aukštojoje mokykloje žinių visuomenės iššūkių kontekste. *Profesinės studijos: teorija ir praktika*. Nr. 2, p.75-82.

56. Švietimas ir profesinis orientavimas Lietuvoje. (2005). [Žiūrėta 2011-10-06]. Prieiga per internetą: <<http://www.karjerosmokykla.europass.lt/get.php?f.72>>
57. The Conference Board of Canada's Employability Skills 2000+. (2000). [Žiūrėta 2011-11-06]. Prieiga per internetą: <www.saskschools.ca/~careerguide_dev/lesson_plans/conference_board_of_canada_skills.pdf>
58. Urbonienė A., Stanišauskienė V. (2006). Karjeros sampratos erdvė: lyčių aspektas. *Lyčių studijos ir tyrimai: teminis straipsnių rinkinys*. Nr. 2, p. 97-102.
59. Valackienė A. (2005). Profesinės karjeros procesas: teoriniai aspektai. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. Nr. 5, p.382-388.
60. *Valstybės švietimo strategijos 2003-2012 metų nuostatos Nr. IX – 1700*. (2003). [Žiūrėta 2011-09-13]. Prieiga per internetą: <www.smm.lt/ti/docs/strategija2003-12.doc>
61. Zuzevičiūtė M., Teresevičienė M. (2007). *Universitetinės studijos mokymosi visą gyvenimą perspektyvoje*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.
62. Zuzevičiūtė V. (2006). Mokymosi universitete strategijos – praktika ir problemos. *Pedagogika*. Nr. 81, p. 89-95.
63. Želvys R. (2007). *Bendravimo psichologija*. Vilnius: Margi raštai.

PRIEDAI

Anketa

Mieli studentai,
 Šiaulių universiteto Edukologijos fakulteto Karjeros edukologijos magistrantas Audrius Mickevičius atlieka tyrimą, kuriuo siekiama išsiaiškinti, kaip studentai vertina karjeros kompetencijas. Apklauso metu surinkti duomenys bus panaudoti rašant magistro darbą. Anketa yra anoniminė, todėl tikiuosi nuoširdžių atsakymų į klausimus. Atsakymą pažymėkite „X“.

1. Jūsų lytis

- Vyras
 Moteris

2. Jūsų studijų forma

- Nuolatinė/dieninė
 Iššęstinė/
 neakivaizdinė

3. Jūs studijuojate

- I IV
 II V
 III

4. Jūsų studijų pakopa

- Bakalauro studijos
 Magistro studijos
 Laipsnio
 nesuteikiančios studijos

5. Jūsų studijų programa (specialybė)

.....

6. Jūsų nuomone, karjera tai: (pažymėkite vieną atsakymą)

- | |
|---|
| <input type="checkbox"/> Asmeninių tikslų siekimas |
| <input type="checkbox"/> Tobulėjimas sėkmingai pasirinktos veiklos kryptimi |
| <input type="checkbox"/> Viso gyvenimo įvairių vaidmenų seka |
| <input type="checkbox"/> Nuolatinio darbo nuosekli tąsa |
| <input type="checkbox"/> Prestižinė profesija |
| <input type="checkbox"/> Vidinio potencialo realizavimas |

7. Jūsų nuomone, karjeros kompetencijos tai: (pažymėkite vieną atsakymą):

- | |
|---|
| <input type="checkbox"/> Gebėjimai, įgūdžiai, savybės reikalingos siekiant karjeros |
| <input type="checkbox"/> Gebėjimai, įgūdžiai, savybės reikalingos asmeniniame gyvenime |
| <input type="checkbox"/> Gebėjimai, įgūdžiai, savybės reikalingos tiek siekiant karjeros, tiek asmeniniame gyvenime |

8. Jūsų nuomone, karjeros kompetencijų ugdymas turi būti: (pažymėkite vieną atsakymą):

- | |
|--|
| <input type="checkbox"/> Privalomas studijų dalykas |
| <input type="checkbox"/> Pasirenkamas studijų dalykas |
| <input type="checkbox"/> Integruotas į studijų dalykus |

9. Jūsų nuomone, kelintame kurse reikia pradėti ugdyti karjeros kompetencijas: (pažymėkite vieną atsakymą):

- | |
|---|
| <input type="checkbox"/> I kurse |
| <input type="checkbox"/> II kurse |
| <input type="checkbox"/> III kurse |
| <input type="checkbox"/> IV kurse |
| <input type="checkbox"/> I, II, III, IV kurse |

10. Ar ketinate dirbti pagal įgytą kvalifikaciją?

<input type="checkbox"/> Taip
<input type="checkbox"/> Nežinau
<input type="checkbox"/> Ne

11. Kokie karjeros gebėjimai yra reikalingi siekiant karjeros? (įvertinkite kiekvieną)

Nr.	GEBĖJIMAI	Reikalingas	Iš dalies reikalingas	Nereikalingas
1.	Pristatyti save	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Veikti iniciatyviai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Pažinti save	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Savarankiškai atlikti užduotis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Kritiškai mąstyti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Susirasti informacinius šaltinius	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Veikti inovatyviai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Taikyti informacinius šaltinius	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Ieškoti darbo vietas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Suvokti veiklos prasmingumą	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	Parengti dokumentus darbo paieškai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	Vertinti darbo rinkos tendencijas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	Bendradarbiauti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	Prisitaikyti prie aplinkos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.	Dirbti komandoje	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.	Veikti aktyviai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.	Taikyti profesines žinias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.	Atsakyti už savo veiklą	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.	Spręsti problemas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.	Vadovauti įvairioms veikloms	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. Ar sutinkate su šiais teiginiais? (įvertinkite kiekvieną)

Nr.	TEIGINIAI	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Neturiu nuomonės	Sutinku	Visiškai sutinku
1.	Universitetas formuoja teorinius profesijos pagrindus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Universitetas diegia mokymosi visą gyvenimą idėją	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Universitetas atsako už studentų karjerą	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Studijų programose aiškiai akcentuojamas karjeros kompetencijų ugdymas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Karjeros kompetencijų ugdymas turi būti vienas iš svarbiausių universiteto tikslų	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Universitete ugdomos karjeros kompetencijos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7.	Studijų programos rengiamos atsižvelgiant į darbo rinkos poreikius	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Universitetas formuoja profesinius gebėjimus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Karjeros centras teikia karjeros konsultavimo, informavimo ir kompetencijų vertinimo paslaugas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Karjeros centras organizuoja karjeros projektavimo mokymus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	Karjeros centras leidžia informacinius, edukacinius leidinius	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	Karjeros centras rengia karjeros mugės, diskusijas, konferencijas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	Karjeros centras rengia ir vykdo karjeros kompetencijų projektus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	Karjeros centras organizuoja karjeros projektavimo mokymus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. Ar sutinkate su šiais teiginiais, kad siekiant karjeros, reikia: (įvertinkite kiekvieną)

Nr.	TEIGINIAI	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Neturiu nuomonės	Sutinku	Visiškai sutinku
1.	Mokėti susikurti karjeros planą	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Žinoti karjeros pokyčius lemiančias strategijas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Mokėti susirasti karjeros planavimui reikalingą informaciją	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Mokėti keisti karjeros planą, atsižvelgiant į naują informaciją	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Žinoti trumpalaikius ir ilgalaikius karjeros tikslus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Mokėti sėkmingai dalyvauti įdarbinimo pokalbiuose	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Mokėti parengti darbo paieškai reikalingus dokumentus (CV, motyvacinis laiškas ir pan.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Mokėti nustatyti, kokie darbo pasiūlymai atitinka turimus profesinius įgūdžius.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Gebėti rasti informaciją apie dominančius darbdavius	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Mokėti darbo paieškai pasinaudoti kolegų, draugų, šeimos narių ir kitų pagalba	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	Suprasti, kaip pokyčiai visuomenėje susiję su profesijų paklausa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	Suprasti, kaip bėgant laikui keičiasi tikslai ir poreikiai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	Suprasti, kaip keičiantis aplinkybėms keičiasi su karjera susiję poreikiai ir tikslai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	Suprasti, kokią įtaką karjerai turi asmenybės raida	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.	Suprasti, kokią įtaką karjerai turi pokyčiai šeimoje	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.	Žinoti, kokios yra tęstinio mokymosi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	galimybės					
17.	Mokėti planuoti savo mokymosi procesą	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.	Mokėti įveikti mokymuisi trukdančias kliūtis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.	Žinoti, kokia mokymuisi skirta parama galima pasinaudoti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.	Žinoti neformalaus mokymosi reikšmę	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.	Turėti efektyvius bendravimo įgūdžius	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.	Mokėti efektyviai spręsti konfliktus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.	Gebėti efektyviai dirbti grupėse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.	Mokėti tinkamai išsakyti idėjas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25.	Mokėti tinkamai išreikšti jausmus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26.	Suprasti, kaip šeima daro poveikį profesijos pasirinkimui	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27.	Mokėti suderinti darbą, poilsį ir laisvalaikį su šeimos nariais	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28.	Suprasti, kaip derinti skirtingus vaidmenis įvairiose gyvenimo srityse (laisvalaikio, šeimos, darbo, mokslo ir t. t.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29.	Suprasti, kaip profesijos siejasi su gyvenimu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30.	Mokėti suderinti mokslą ir laisvalaikį	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.	Žinoti savo vertybes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32.	Žinoti savo charakterio savybes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33.	Žinoti, kokių įgūdžių ir gebėjimų reikia darbui	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34.	Pažinti savo stipriąsias ir silpnąsias puses	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35.	Žinoti savo pomėgius ir interesus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Įvertinkite, kokios asmeninės savybės yra svarbiausios siekiant karjeros (lentelėje 1 reiškia žemiausią įvertinimą, o 5 reiškia aukščiausią įvertinimą).

Nr.	SAVYBĖS	1	2	3	4	5
1.	Lojalumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Sąžiningumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Kruopštumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Patikimumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Kūrybiškumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Verslumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Aktyvumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Pozityvumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Atsidavimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Prisitaikymas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	Supratingumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12.	Darbštumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	Lankstumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	Atsakingumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Kokius gebėjimus įgijote studijuodami universitete? (įvertinkite kiekvieną)

Nr.	GEBĖJIMAI	Įgijau	Iš dalies įgijau	Neįgijau
1.	Pristatyti save	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Veikti iniciatyviai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Pažinti save	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Savarankiškai atlikti užduotis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Kritiškai mąstyti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Susirasti informacinius šaltinius	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Veikti inovatyviai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Taikyti informacinius šaltinius	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Ieškoti darbo vietos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Suvokti veiklos prasmingumą	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	Parengti dokumentus darbo paieškai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	Vertinti darbo rinkos tendencijas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	Bendradarbiauti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	Prisitaikyti prie aplinkos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.	Dirbti komandoje	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.	Veikti aktyviai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.	Taikyti profesines žinias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.	Atsakyti už savo veiklą	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.	Spręsti problemas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.	Vadovauti įvairioms veikloms	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Dėkoju už atsakymus!

Universiteto reikšmė ugdant karjeros kompetenciją (N=279)

Teiginiai	Lytis (Vidurkis)		χ^2	df	p \leq 0,05
	Vyras	Moteris			
Universitetas formuoja teorinius profesijos pagrindus	3,34	3,81	15,934	4	0,003
Universitetas diegia mokymosi visą gyvenimą idėją	3,30	3,49	5,627	4	0,229
Universitetas atsako už studentų karjerą	2,86	2,67	2,122	4	0,713
Studijų programose aiškiai akcentuojamas karjeros kompetencijų ugdymas	3,09	3,22	3,048	4	0,550
Karjeros kompetencijų ugdymas turi būti vienas iš svarbiausių universiteto tikslų	3,41	3,66	7,491	4	0,112
Universitete ugdomos karjeros kompetencijos	3,58	3,37	3,870	4	0,424
Studijų programos rengiamos atsižvelgiant į darbo rinkos poreikius	3,21	2,99	4,301	4	0,367
Universitetas formuoja profesinius gebėjimus	3,54	3,44	7,038	4	0,134
Karjeros centras teikia karjeros konsultavimo, informavimo ir kompetencijų vertinimo paslaugas	3,65	3,69	8,677	4	0,070
Karjeros centras organizuoja karjeros projektavimo mokymus	3,54	3,57	7,636	4	0,106
Karjeros centras leidžia informacinius, edukacinius leidinius	3,67	3,71	6,448	4	0,168
Karjeros centras rengia karjeros muges, diskusijas, konferencijas	3,57	3,68	8,153	4	0,086
Karjeros centras rengia ir vykdo karjeros kompetencijų projektus	3,52	3,73	4,700	4	0,320

Karjeros centro reikšmė ugdant karjeros kompetenciją (N=279)

Teiginiai	Studijų forma (Vidurkis)		χ^2	df	p≤0,05
	Nuolatinė/dieninė	Iššęstinė/neakivaizdinė			
Universitetas formuoja teorinius profesijos pagrindus	3,64	3,81	3,895	4	0,420
Universitetas diegia mokymosi visą gyvenimą idėją	3,39	3,56	3,894	4	0,421
Universitetas atsako už studentų karjerą	2,77	2,56	7,866	4	0,097
Studijų programose aiškiai akcentuojamas karjeros kompetencijų ugdymas	3,21	3,12	2,018	4	0,733
Karjeros kompetencijų ugdymas turi būti vienas iš svarbiausių universiteto tikslų	3,56	3,68	5,808	4	0,214
Universitete ugdomos karjeros kompetencijos	3,44	3,36	4,136	4	0,388
Studijų programos rengiamos atsižvelgiant į darbo rinkos poreikius	3,11	2,90	5,293	4	0,258
Universitetas formuoja profesinius gebėjimus	3,48	3,41	12,144	4	0,016
Karjeros centras teikia karjeros konsultavimo, informavimo ir kompetencijų vertinimo paslaugas	3,71	3,61	5,682	4	0,224
Karjeros centras organizuoja karjeros projektavimo mokymus	3,52	3,65	7,462	4	0,113
Karjeros centras leidžia informacinius, edukacinius leidinius	3,69	3,73	7,816	4	0,099
Karjeros centras rengia karjeros muges, diskusijas, konferencijas	3,62	3,71	9,688	4	0,046
Karjeros centras rengia ir vykdo karjeros kompetencijų projektus	3,66	3,71	0,663	4	0,956